جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق



مذكرة ماستر أكاديمي

الميدان: الحقوق و العلوم السياسية

الشعبة: حقوق

التخصص: القانون العام للاعمال

مقدمة من قبل: الطالبة جدي ناريمان

العنوان

حق الاضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية

نوقشت بتاريخ: 2013/06/17

أمام لجنة المناقشة:

- الدكتور يدر جمال الدين	أستاذ محاضر أ	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	رئيسا
- الدكتور خلف بوبكر	أستاذ محاضر أ	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	مشرفا و مقررا
- الدكتور بن محمد محمد	أستاذ محاضر أ	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	مناقشا

السنة الجامعية: 2012-2013

إهداء

بسم الله و الصلاة و السلام على خير خلق الله

إلى ملاكي في الحياة...إلى من أرضعتني الحبّ و الحنان...إلى من كان رضاها سرّ نجاحي و ودادها بلسم جراحي، إلى أغلي حبيبة.... ***أمّي العزيزة***.

إلى صاحب الهيبة و الوقار...إلى من أحمل إسمه بكل افتخار...ستبقى كلماتك ضياء اهتدي به أناء الليل و أطراف النهار إليك يا أغلى حبيب ....***والدي العزيز***.

إلى أصحاب القلوب الرقيقة و النفوس البريئة...إلى رياحين حياتي توائم روحي و رفقاء دربي.....***إخوتي الأعزاء***.

إلى من عرفت كيف أجدهم و علّموني ألا أضيّعهم...إلى ينابيع الصدق الصافي...من تميزوا بالإخاء و تحلّوا بالوفاء و كانوا ***خير أصدقاء***.

إليكم جميعا أهدي هذا العمل المتواضع

ابنتكم..أختكم..صديقتكم..."**ناريمان**"

{ شكر و عرفان }

الحمد لله الخالق المعبود، مصرف البارقات و الرعود خالق جهنم للعاصين و اذكي لها الوقود، منيف طلبة العلم اعلاما و ريود، و فاتح السماء لهم موعود و الذي تسطفى الضاد ليتشروها كاريج الورود و رازقهم العلم رجاء غنائهم مسكا وعود، و الصلاة و السلام على المصطفى المحمود الودود، الذي طبق كل الحدود و ادى الامانة و بلغ طل الذمام و العهود وسطرها بالخلق المحمود و نحن على ذلك شهود.

اما بعد :

قال الشاعر :

لو لنني اتيت كل البلاغـــــــة	و افنيت لحن النطق في النظم و النثر
لما كنت بعد القول الا مقصــرا	و معترفا بالعجز عن واجب الشكــــر

فهذه الكلمات تحمل في طيتها و بين ثنايا حروفها، اجمل معاني الامتنان و التقدير و الإجلال و اسمى معاني الاعتراف و الامتنان لأستاذي المشرف خلف، و الذي كان لي مرشدا و صبى لي اخطائي الواردة فاستبان لي المنهج السليم لاعداد هذا البحث فكان نتاج جهدي مضافا الى جهدي هذه المذكرة.

فالف شكر الى الاستاذ المشرف، و لما تتمتع به شخصيته من كرم و طيبة نصح، و ينطوي كل الكلام تحت لواء الحجة لما تتمتع به سيادتكم من رفعة المقام كل من الدكتور بن محمد محمد و الدكتور ايدر جمال الدين.

و جزيل الشكر و التقدير لمدير و لجميع الاساتذة الافاضل الذين كانوا لي دعامات في هذه الحياة كي انتهج الدرب السليم.

فان اصبت فلا ذلك من بارئ الباريات و مصرف الالسن ألناطقات و ان اخطات فذلك من تيم المصنوعات و رحم الله امرءا قال من اخطا فهو انسان و من اصر على الخطأ فهو شيطان.

و لكم جميعا سلامات ندية و تشكرات قلبية.

مقدمة:

على غرار الدساتير و التشريعات العمالية المقارنة، فقد اقر الدستور الجزائري لسنة 1989 الاعتراف بحق الاضراب في المادة 54 منه، بنصها على ان { الحق في الاضراب معترف به و يمارس في اطار القانون}، و دستور 1996 في المادة 57 منه، و اخضعا ممارسته للتشريع الذي ينظمه و يحدد شروطه و ضوابطه و كيفياته من اجل تكييف ممارسته مع توجهات النظام الجديد الذي تصبو اليه السياسة العامة في البلاد، حرصا منها على استمرارية الانشطة في بعض المرافق العمومية ذات الحيوية و الحركية في المجتمع، و ذلك بالزام استمرارية بعض الانشطة الضرورية في كل قطاع في شكل توفير قدر ادنى من الخدمة، تتكفل فيه اتفاقيات و اتفاقات العمل الجماعية بتحديد هذا الجانب و تحديد نوعية و قدر الحد الادنى من هذه الخدمة حسب طبيعة كل نشاط او طبيعة كل قطاع، او وضع حدود لممارسته و منعه في ميادين استراتيجية معينة، كالدفاع و الامن الوطنيين، او جميع الخدمات او الاعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع، غير ان الاعتراف بحق العمال في اللجوء الى الاضراب لم يكن مزية او هدية من السلطة، كاي كائن غير شرعي، ليصبح في عشرية الثمانينات، اجراء فعلي غير مرخص به لعمال القطاع العام ، و لكنه موجود من حيث الممارسة على الاقل، و شهدت هذه العشرية نشوب اكثر من 2479 اضراب حسب احصائيات الباحث سعيد شيخي، و ارتفع هذا العدد بكيفية مذهلة في سنة 1988 التي عرفت لوحدها حدوث اكثر من 1933 اضراب، و هو رقم لم يشهده التاريخ الاجتماعي للجزائر (1)، و لم يكن امام السلطة سوى الاعتراف بالمشروعية القانونية لهذا الحق، بعد ان تمكن من الناحية الواقعية من الحصول على المشروعية الاجتماعية، و الحريات العامة، بحيث عرف الاضراب تطورات من حيث شكله انماطا مختلفة تتوخى كلها تاثير اكبر على صاحب العمل لحمله على الرضوخ الى مطالب العمال.

ان الاضراب مرتبط بممارسة الحقوق الدستورية و هو بذلك فعل جماعي يقوم من خلاله العمال بممارسة الضغط على اطراف المعنية لتلبية مطالبهم و الدفع عن مصالحهم لان صفة الجماعية هي التي تعطي الاضراب وزنه و بعده، في كونه يمارس في اطار القوانين التي تنظمه.

---

(1)احصائيات سعيد شيخي حول الاضراب في الجزائر، الصادرة عن المعهد الوطني للعمل 1998،ص 23 و 29.

وقد تم اختياري لهذا الموضوع اعتبارا لدافعين احدهما ذاتي و الاخر موضوعي، بحيث يتمثل **الجانب الذاتي** في الرغبة الشخصية لمعرفة ما اذا كان الاضراب حق من الحقوق المكتسبة للعامل و الموظف على حد سواء او هو مجرد وسيلة للعنف؟ نظرا للفائدة التي قد تفيدني في حياتي العملية و المستقبلية.

اما **الجانب الموضوعي** فيتمثل في قلة البحوث التي تناولت هذا الموضوع بصفة خاصة و محددة ان لم اقل انعدامها، و ايضا لما شهدته الساحة المهنية من كثرة الاضرابات في الاونة الاخيرة في القطاعين العام و الخاص.

يهدف كل من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل و القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، في تبيان ان حق الاضراب عي المؤسسات العمومية الاقتصادية يعتبر من الحقوق الاساسية للعمال ، مثله مثل الحماية و الضمان الاجتماعي و غيرها من الحقوق الاساسية الاخرى. و عموما، فان الاضراب عن العمل، مهما كان اسلوبه، يمثل ظاهرة قوة، يعمل على تحقيق المطالب العمالية، بانشاء حقوق جديدة او تثبيت الحقوق السابقة.

ومن ثم تظهر اهميته في اجبار صاحب العمل عل تعديل قراراته و الرضوخ الى المطالب العمالية، اضافة الى دوره في نشر الوعي و تدعيمه لدى الطبقة العمالية، و هو ما يشكل عامل تغيير للهياكل السياسية و الاقتصادية في الدولة مما يستدعي ضرورة انجاح الطرق الودية لتسوية المنازعات الجماعية القائمة، بازالة العوامل التي تزيد من حدة التوتر.

تكمن أهمية الدراسة، في ان الاضراب لا يقوم فقط من اجل تحقيق مطالب مهنية بل قد يقوم لاظهار السخط او التذمر او للتعبير عن الاحتجاج ازاء قضية من القضايا السياسية او الاقتصادية او الاجتماعية. ان دستور 1989 جاء في مادته 154 على ان حق الاضراب مضمون و يمارس في اطار القانون دون ان يميز من

حيث الممارسة بين القطاع العام او القطاع الخاص باستثناء بعض القطاعات التي تحتاج الى ديمومة النشاط كالدفاع و الامن.

و تطبيقا لهذا النص ، اصدر المشرع الجزائري القانون 02/90 السابق الذكر، الذي نظم ممارسة حق الاضراب في الباب الثالث منه ، **فما مدى نجاعة حق الاضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية** ؟ تحت تساؤلات فرعية تبين هذه الفعالية كما يلي: ما موقف المشرع الجزائري من هذا الحق ؟ و ما طبيعة الشروط المرتبطة به ؟ و ما هي الاثار القانونية المترتبة عن ممارسة هذا الحق و كيف تتم تسويته؟ و ماهي موانع اللجوء اليه و كذا جزاءات الاخلال بقواعد حق الاضراب .؟

منهجيا، لقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة الجوانب المتعلقة بدراسة هذا الموضوع لانه انسب منهج يمكنني من تسليط الضوء على كافة عناصر الموضوع.

تتمحور مجالات هذا البحث، بدراسة دور حق الاضراب في القوانين الجزائرية ، مع تبيان بعض الاختلافات البسيطة بينه و بين القوانين الفرنسية.

الفصل الاول :

الاطار القانوني لحق الاضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية

المبحث الاول : طبيعة العمل في المؤسسات العمومية الاقتصادية

تعد المؤسسة العمومية الاقتصادية وسيلة اساسية للدولة، من اجل القيام بتنمية القطاع العام الاقتصادي، و تنفيذ السياسة الاقتصادية لها، مهما اختلفت اساليب تنظيمها و قواعد تسييرها و رقابتها.

نظرا للاهمية دورها في الاقتصاد الوطني، عرف تنظيمها اصلاحات كثيرة، طبقت خلالها نظم تسيير مختلفة، كما جعلت للعمال وسائل يدافعون فيها عن حقوقهم عند اخلال اصحاب هذه الشركات بالتزاماتهم و هذا مايجعنا نتسائل حول طبيعة عمل هذه المؤسسات و مراحل تطور حق الاضراب فيها (1).

المطلب الاول : المؤسسات العمومية الاقتصادية

ان نشاة المؤسسات العمومية الاقتصادية مرى بالعديد من المبررات التي ادت الى انشائها و كذا حالة الاقتصاد الجزائري، و كذا ارتباط طبيعة عملها وتطور حق العمال في الاضراب هذا ما سوف نحاول معرفته في هذا المبحث

الفرع الاول : تعريف المؤسسات العمومية الاقتصادية

ان نشاة المؤسسات العمومية الاقتصادية مرى بالعديد من المبررات التي ادتالى انشائها و كذا حالة الاقتصاد الجزائري قبيل و بعد الاستقلال، و هذا ما نص عليه قانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية ، تعد هذه المؤسسات مؤسسات اشتراكية تكتسي الاشكال القانونية النصوص عليها في القانون السابق الذكر و القوانين الخاصة التي تسري على الاعلام و على نمط تقويم الثروات الوطنية و لا سيما تلك المتعلقة بالمحروقات. (2)

تشكل في اطار عملية التنمية ، الوسيلة المفضلة للانتاج المواد و الخدمات و تراكم راس المال. و تعمل هذه المؤسسات في خدمة الامة و التنمية وفق الدور و المهام المنوطة بها.

---

(1) المؤسسة العمومية الاقتصادية و اقتصاد السوق، مذكرة تخرج، منشور في الموقع الالكتروني، 2009.

(2)المواد 2،3، من القانون01/88المؤرخ في 12يناير 1988المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية،ج.ر ، عدد 2 لسنة 1988.

و تتمتع بالشخصية المعنوية التي تسري غليها قواعد القانون التجاري الا اذا نص صراحة على احكام قانونية خاصة. تتميز المؤسسة العمومية الاقتصادية في مفهوم القانون المذكور اولا الهيئات العمومية بصفتها اشخاصا معنوية خاضعة للقانون العام و مكلفة بتسيير الخدمات العمومية ، و ثانيا الجمعيات و التعاونيات و التجمعات الاخرى.(3)

الفرع الثاني : تطور المؤسسات العمومية

1_ المؤسسة العمومية الاقتصادية في النظام الاشتراكي

ان المؤسسات العمومية الاقتصادية في النظام الاشتراكي تضمن تحقيق الاهداف الكبرى للنظام الاشتراكي و ذلك بامتلاك الدول لوسائل الانتاج بواسطة تاميم المؤسسات او انشاء اخرى باموال الدولة طبقا لاهداف

الخطة الاقتصادية المسطرة و من اجل القضاء على الاستغلال فالمحيط العام للمؤسسة العمومية الاقتصادية في هذا النظام هو تنفيذ الخطة الموجهة فالكل موجه معدل الانتاج ، الاجور ، عدد العمال ، برامج القروض .... فهي تخضع لسياسة تنمية شاملة ملزمة التنفيذ . فالنتاج المؤسسة يعود الى المجتمع بكامله فهناك علاقة وثيقة بين المصلحة العامة للمجتمع و المؤسسة و هي بالتالي ليست حرة فيما يتعلق بانتاجها ، سواء من ناحية اختيار المواد الاولية او فيما يتعلق بالتجهيزات ووسائل الانتاج التي تخطط طبقا لبرنامج الاستثمار التي تؤخذ فيه بعين الاعتبار جوانب اجتماعية و سياسية لا تربط دائما بالجانب الربحي .

2_ المؤسسة العمومية الاقتصادية في النظام الرأسمالي

ان المؤسسات العمومية الاقتصادية في النظام الراسمالي الحر حقيقة واقعية منذ فترة طويلة و حسب بعض المختصين فهناك ثلاثة انواع من المبررات لوجود المؤسسة العمومية الاقتصادية....(1)

1: المنظور الاول (المسمى النيوكلاسيكي) : يعتمد على البرهنة للاقتصاد الجزئي و الذي حسبه فان البحث

---

(1)المادة 4 من القانون 01/88 المرجع السابق.

(2) المؤسسة العمومية الاقتصادية و اقتصاد السوق،مرجع سابق.

الاقصى عن الربح لكل متعامل اقتصادي خاص ينتج وضعية مثلى للمجتمع و المؤسسة العمومية في هذا الاطار استثناء يؤكد القاعدة

2: اما الثاني فهو كلي و الذي يعتمد على نظرة نقائص هذا التحليل الاقتصادي مقابل اثبات الوقائع ليبرر تدخل الدولة على المستوى السياسي و الاجتماعي.

3: اما المنظور الثالث فهو يعتمد على نظرة مختلفة اساسا للمجتمع و يبرهن غلى ان تدخل الدولة في اقتصاد راسمالي يسمح بحل تناقضات هامة.

و من جهة اخرى فان المؤسسات العمومية الاقتصادية في الاقتصاد الحر ، تختلف عن مثيلاتها في الاقتصاد الاشتراكي اذ لا تؤدي نفس الاهداف فوجودها في النظام الحر ليس لالغراض اجتماعية بل على العكس تماما من ذلك فهي مثل مثيلاتها في القطاع الخاص اذ كلاهما يستعمل نفس الطرق في الانتاج و التوزيع من اجل تحقيق نتائج ايجابية،تلعب في التنمية لما لها من امكانيات معتبرة ،و لذلك نجد :

في جميع الاقتصاديات الراسمالية يوجد مكان مناسب لمؤسسة العمومية الاقتصادية غير انها تختلف من حيث النشاط و الشكل اذ ليست منظمة بالطريقة نفسها و ليست لها نفس الاهمية بالرغم من فلسفة النظام الراسمالي تحتم جعل النشاط الاقتصادي و كافة الانشطة لدى القطاع الخاص، مما يبرز اهمية حق الاضراب للدفاع عن حقوق العمال، في مواجهة اصحاب العمل.

المطلب الثاني : تطور حق الاضراب

ان تطور التاريخي لفكرة حق الاضراب في الجزائر كرسته عدة قوانين فرقة بين القطاع العام و القطاع الخاص و كذا تبيان موقف كل من الدول المعتنقة و الدول الرافضة لفكرة الاضراب و اخيرا موقف المشرع الجزائري منه.(1)

---

(1)احمية سليمان،اليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، **ديوان المطبوعات الجامعية**، ط2 ،2003، الجزائر،ص144.

الفرع الاول : الاضراب في القطاع العام

بالنسبة الى القطاع العام ، فلم يعترف فيه بحق الاضراب الا بمقتضى دستور 23فيفري 1989. حيث ان القانون الاساسي العام للعامل الصادر سنة 1978،في مادته 21 لم ياتي باي جديد سوى تكرار ما نصت عليه المادة 61 من دستور 1976. كما ان القانون 82_05 المؤرخ في 13 فيفري 1982، المتعلق باتقاء الخلافات الجاعية في العمل و سويها (2)، لم يشر و لو بصفة عابرة لموضوع الاضراب، بل اعبره ضمنيا غير ممكن الحدوث، نيجة للمكانز مات و الاجراءات الي اقرها هذا القانون، و الطرق التي وضعها لحل النزاعا الجماعية التي يمكن ان تقوم بين جماعة العمال و المؤسسة المستخدمة، و التي يمكن وصفها بالاجراءات التحكيمية ، التي تهدف الى اجهاض فكرة الاضراب عند العمال ، و مصادرة صريحة لحق العمال في استعمال الوسيلة الاكثر فعالية في الحصول على حقوقهم المهنية و المادية ، و في نفس الوقت تناقض صارخ مع مبدا الحق النقابي المعترف به للعمال بمقتضى المادة 22 من القانون الاساسي العام للعامل. هذا السكوت عن تناول حق الاضراب من قبل الشرع الجزائري في القوانين التي اشرنا اليها، لا يمكن تفسيره الا بالرفض التام اهذا الحق في القطاع العام (3).

و هكذا اصبح العمال في كل من القطاعين العام و الخاص يتمتعون بنفس الحقوق في ممارسة حق الاضراب، و يخضعون لنفس الاحكام القانونية المنظمة له، الا ما تم استثناؤهم صراحة في المادة 3من القانون 90/02. (1)

الفرع الثاني : موقف الدول من الاضراب

انطلاقا من الاعتبارات السابقة اخذت معظم الدول تنظم هذا الجانب بسن قوانين و تنظيمات من اجل احاطته بمجموعة من القواعد تنظم ممارسته في بعض الانشطة و القطاعات ، و تحده في قطاعات اخرى الى غاية منعه في بعض ميادين الانشطة الاساسية و ذات النشاطات الحيوية للمجتمع ، اذا انقسمت الدول الى مجموعتين : مجموعة تعتنق مبدا الحق في الاضراب ، و مجموعة ترفض اعتناقه .

---

(1) الامر 75/71المؤرخ 11/16 المتعلق باعلاقات الجماعيةللعمل في القطاع الخاص الجريدة الرسمية عدد 101 المؤرخة في 1971/12/13.

(2) القانون 82_05 المؤرخ في 13 فيفري 1982، المتعلق باتقاء الخلافات الجاعية في العمل و سويها،ج ر، عدد7 المؤرخة في 1982/02/16،ص336 .

(3)محفوظ غزالي، حق الاضراب في القطاع العام.مقال منشور في المجلة الجزائرية للعمل، عدد20، ، الجزائر ، ،2005ص33

اولا : الدول المعتنقة للاضراب

ان مطالبة الطبقة العمالية بتحقيق مكاسب متعددة بغرض تحسين الاوضاع المهنية و الاجتماعية ، تقتضي البحث عن طريقة شرعية لإحاطتها بنوع من الحماية و ضمان حقوقها ، ليمتد الى مختلف الشرائح العمالية ، و ذلك بحمل الحكومات على التدخل لتنظيم هذا الجانب بنصوص القانونية ، لعبت فيها النقابات القضائية و الجهات دورا هاما لاقرار مشروعية الحركات العمالية. لان مبدا الحرية المطلقة الذي اتت به الثورة الفرنسية سنة 1789 تضمنه القانون loi Allarde 1791 الناتج عن فلسفة و نظرية الحق الطبيعي خلال القرن التاسع عشر اخذ يتراجع امام زحف التجمعات المهنية ، اذ صدر بعده مباشرة قانون loi Chappelier 1791 لتخضع بموجبه كل ذلك الى القانون و بشروط معقولة (2).

وقد زاد من حدة هذا الوضع وقوف المشرع موقفا سلبيا في فرنسا تجاه حق العمال في انشاء نقابات او اتحادات تتولى الدفاع عن حقوقهم ، فحظر كل نشاط او اتفاق او تجمع او اتحاد بين المواطنين الذين ينتمون الى مهنة او صناعة او حرفة واحدة قصد اتفاقهم غلى العودة الى العمل الا باجر محدد (3)، زيادة على العقوبات الجزائية التي تضمنها قانون العقوبات الفرنسي 1811(4) في المادتين 414 و 415 منه لكل محاولة عنف او تهديد قصد وقف العمل . و حتى مخكمة النقض الفرنسية اعتبرته عملا غير مشروع يؤدي الى قطع الرابط التعاقدية بين العامل

---

(1) احمية سليمان،اليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، المجع السابق ،ص 146.

(2) رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصاديةفي الجزائر، دار هومة،ط1،الجزائر،2002، ص 16.

(3) عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1985،ص 157 و 158.

(4) المادة 414 و 415 من قانون العقوبات الفرنسي 1811 .

و صاحب العمل ، الى جانب التعويضات المفروضة على العامل ، و ذلك الى غاية صدور دستور 1946 الذي يعتبر ان الاضراب يوقف علاقة العمل دون قطعها .

غير ان الحركات العمالية بدا دورها يزداد يوما بعد يوم ، خاصة بقيام الثورة الصناعية ، حيث بدات البطالة الجماعية تسري و تتفاقم في اوساط العمال ، خضع فيها العمال لضغوطات الحاجة الاقتصادية و الاجتماعية مما اضعف استقرار علاقات العمل ، لتعرف طبقة العمال تحسنا في الاوضاع ابتداء من النصف الثاني من القرن التاسع عشر ، بعد اضفاء الطابع الشرعي على مطالبهم .(1)

و من اجل ذلك اخذ موقف الدوليتجه شيئا فشيئا نحو الاعتراف للعمال بحق الاضراب، و ذلك بتنظيمه و مراقبة ممارسته في ظل احترام القوانين المنظمة له، فقيدته بشروط معينة لسيما ترك المبادرة للنقابة لتقريره و تنظيمه، حتى تتمكن من السيطرة عليه ، و تفادي موجات الاحنجاجات العنيفة او الفوضوية ، و ذلك بفرض قيود معينة بعد موافقة اغلبية العمال المعنيين به في مواقع العمل ، مع تقييد ممارسته بمهلة اخطار مسبق تطلع خلالها المؤسسات العمومية الاقتصادية على نقاط الخلاف المستمرة في النزاع، و اعلام مفتشية العمل.

و كثير من الدول تسعى الى تقييد ممارسة هذا الحق و اشتراط اللجوء اليه بعد نفاذ ميعاد سريان الاتفاقيات الجماعية للعمل ، قصد الالتزام بمضمونها و التقليل من فرض اللجوء اليه (2). او رفضه نهائيا مع الاعتراف بشرعيته في حالة ما اذا صاحبه توقف عن العمل في ميادين الانشطة الحيوية للمجتمع ،بل يجب تقرير حق الاضراب المشروع بما لا يشكل خطرا على الانتاج و استقرار علاقات العمل (3).

ثانيا : الدول الرافضة للاضراب

يرى النظام الاشتراكي في المؤسسة وسيلة لتحقيق اهداف معينة و محددة في مخططات التنمية الوطنية الشاملة اعتمادا على المبادئ الاساسية لهذا النظام اهمها مبدا التخطيط الاقتصادي ، و مبدا الملكية العامة لوسائل الانتاج تتمكن من خلالها الدولة الاشتراكية من برمجة الانتاج و التوزيع لمخططات دورية ، يتم فيه وضع سياسات

---

(1) رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ضل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه، ط 2005، الجزائر، ص115.

(2)BERNARD TEYSSIE : Droit du travail , relations collectives , ,cit,p.p 415 419 .

(3) علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1996،ص628.

لتوزيع الدخل الوطني عن طريق تحديد الاجور و الضرائب على اساس الخطة المركزية . لذلك يخضع عالم الشغل لتاثيرات سياسات التنمية للدولة ، و ذلك بتدخلها لتحديد و توجيه و تنظيم علاقات العمل ضمن اطر قانونية و تنظيمية ، بهدف ضمان استقرار عالم الشغل و استمراريته من جهة ، و ضمان المساواة في الحقوق و الواجبات

من جهة اخرى ،فتقضي بذلك على التناقضات الجذرية التي يحتمل ان تنشا بين العمال و الهيئات المستخدمة ، و بالتالي القضاء على كل خلاف من شانه ان يثور بمناسبة او بسبب علاقات العمل . رغم ان تقرير حق الاضراب في النظام الاشتراكي ضروري في بعض

الميادين و قطاعات النشاط ، كما هو الحال بالنسبة للقطاع الخاص ، لان ذلك لا يمس بالمصالح العليا للاقتصاد ، و بحسن سير المرافق الضرورية بقدر ما يحمل المسؤولين على بذل المزيد من الجهود لتجنب اللجوء الى الاضراب . فهو سلاح خطير يشهره العمال في وجه المشروعات ذات النفع العام ، فيعطل نشاطها و يمنعها من اشباع الحاجات العامة(1) .

فمتى تقرر اللجوء الى هذا الاجراء ، وجب ان يسبق باخطار قبلي ، يمكن اصحاب القرار او السلطة الوصية من اتخاذ كافة الاحتياطات الوقائية لمنع وقوعه او التقليل من اللجوء اليه بفتح ابواب المفاوضات عن طريق النقابات الاكثر تمثيلا حتى تتعجل الحلول الملائمة التي تنجب الوقوع في هذا الاجراء ، لان تراكم الضغوطات و زيادة الاختلافات في العمل يؤديان الى سخط العمال ، و بالتالي انفجار اجتماعي عنيف على نطاق واسع (2).

و اذا كانت بعض الدول تجيزه في هذه المرافق ، فان ذلك يكون بمثابة استثناء للقاعدة العامة . فان صدر تشريع يجيز ممارسته ، فيجب ان يتولى تنظيمه حتى لا تكون هذه الممارسة متعارضة مع المبادئ الضابطة لسير المرافق العامة ، حتى لا تعطلها و لا توقفها ، لان ذلك يؤدي الى نتائج بالغة الاهمية تمس بمصالح المجتمع الاساسية تهدد عملية الانتاج و تعرض مختلف المرافق للتوقف (3).

---

(1)BERNAD TEYSSIE : Droit du travail, relations collectives,.op. cit, p.p. 540 et 542.

(2) عبد العزيز السيد الجوهريالمرجع السابق، ص 156.

(3)، رشيد واضح، المرجع السابق،ص 117.

الفرع الثالث : موقف المشرع الجزائري من الاضراب

على الرغم من كون المشرع الجزائري لم يغامر بتقديم اي تعريف لحق الاضراب الا ان مجرد الاعتراف بحق العمال في اللجوء اليه حسب تدابير نص عليها قانون 90_02 يدفعنا الى الاعتقاد باتجاه نية المشرع نحو تبني المفهوم الليبرالي لهذا الحق ، و الذي ينظر اليه على انه توقف جماعي متفق عليه عن العمل من جانب العمال ، بقصد احداث

الضغط و التاثير على الهيئة المستخدمة ، حتى تلبي او ترضخ لمطالبهم الاجتماعية و المهنية غير ان المشرع الجزائري لم يكتفي بهذا المفهوم و انما ربط وجوده بوجود النزاع الجماعي(1).

بحيث تشير احصائيات وزارة العمل في هذا الشان ، لسنة 1997، ان مصالح المفتشيات العمل قد تلقت خلال هذه السنة حوالي 206 نزاع ، منها 94 نزاع خاص بمؤسسات عمومية اقتصادية اي بنسبة 45,6 % (2)

وهكذا يصبح حق الاضراب ، هو ذلك التوقف عن العمل الناتج عن نزاع جماعي ، و ربط الاضراب بالنزاع الجماعي ، يجعل منه حركة منظمة ، وواعية لها مصلحة مشتركة ، و تتحرك في اطار جماعي ، و هو ما يتطابق مع مغزى نص المادة 24 (3) .

و التي تعتبره كمصير محتوم لفشل اجراءات المصالحة و الوساطة و غياب طرق التسوية في الاتفاق او الاتفاقيات الجماعية التي تربط الطرفين.

---

(1) احصائيات المعهد تاوطني للعمال لسنة 1998، ص 14.

(2) تقرير وزارة العمل لسنة 1997. وثيقة غير منشورة.

(2) عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر، الجزائر،2005، ص 221

المبحث الثاني : مفهوم حق الاضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية

يعتبر حق العمال في اللجوء الى الاضراب للدفاع عن حقوقهم ، و حماية مصالحهم المادية و المهنية و الاجتماعية متى كان ذلك ضروريا و حتميا ، من الحقوق التي اصبحت تحضى باعتراف الدساتير و القوانين الحديثة في مختلف الدول ، لا سيما الديمقراطية منها ، كما اصبح الاضراب حق من الحقوق السياسية و الاجتماعية و المهنية يمارسه العمال متى اضطروا لذلك . مما نتج عن هذه الممارسة ظهور عدة مفاهيم فقهية و قضائية لهذا الحق ، كما ظهرت عدة اشكال و انواع للاضراب . الا ان كل هذا لم يتم بصورة الية ، و لم يتاسس دفعة واحدة . بل مر بعدة مراحل تارخية طويلة ، و عبر نضالات عمالية قاسية . (1)

المطلب الاول : تعريف حق الاضراب

ما لا يمكن الاختلاف عنه ان حق الاضراب من الحقوق الاساسية للعمال سواء في المؤسسة العمومية الاقتصادية او غيرها، مما نتج عن تعريفه ظهور عدة مفاهيم فقهية و قضائية لهذا الحق .

الفرع الاول : التعريف الفقهي

فالإضراب يصور لنا صور كثيرة في ، لذا ان الإضراب يعني الامتناع ولكن في القران يعني معاني شتى
القران اذ تتعدد الصور باختلاف المعنى ، واللفظة القرآنية عندما تكون في إطار الإضراب تترك اثرا نفسيا لدى السامع، بل يوفر حالة من الانسداد نحو النص ، فالألفاظ تتعازل فيما بينها لتوفر المعنى الذي يمتد على مر الأزمان فالقران هو لكل عصر ومصر والقران بحر تكمن فيه درر وجواهر ونحن خلال هذه الدراسة سنحاول إبراز صورة من صور الجمال الذي عرف في النص ألقراني ، الجمال الفني الذي اتهم الرسول) ص (بالسحر وانه شاعر وغير ذلك عندما سمعوا آيات الله ، وتتلخص هذه الدراسة بتمهيد مبيننا فيه، المعنى اللغوي والاصطلاحي ومشيرا إلى الحروف التي أفادت هذا المعنى ، حول بلاغة الإضراب الابطالي، وبينت ما المراد بالإضراب الابطالي وهو إبطال معنى جملة وا ثبات معنى جملة أخرى. أفادت معنى الإضراب الابطالي وقد تجنبت النصوص المتكررة في القران والمتشابهة من حيث المعنى(2) ،

---

(1)احمية سليمان ، المرجع السابق ط2 ص138

(2) م-م صباح محمد حسين، بلاغة الاضراب في القران، جامعة ديلي،كلية العلوم الاسلامية،**العدد) ٢٠٠ (لسنة ١٤٣٣ هجرية – ٢٠١٢ ميلادية**

و الاضرا ب الانتقالي وهو ما ينتقل بنا من صورة إلى أخرى وذكرت النصوص القرآنية الدالة عليه ، و الإضراب عن جملة محذوفة وهو قليل جدا في القران .

الفرع الثاني : التعريف القانوني

ان تعريف الاضراب بالمفهوم الاصطلاحي يقتضي منا الاشارة الى ان هذا المصطلح لم يستعمل الا بصدور القانون 90_02 المؤرخ في : 90/02/06 المعدل و المتمم بالقانون 91_27 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب . (1)

فالاضراب ظاهرة عالمية في عالم الشغل و هو نتيجة نضالات عالمية قادها العمال و النقابيون منذ بروز دور الحركة العالمية في التنظيم عالم الشغل يمارسه العمال بهدف حمل صاحب العمل او المؤسسات العمومية الاقتصادية على تلبية مطالب معينة .(2) و يعد الاضراب اهم اشكال نزاعات العمل لانه يصل ذروتها في هذا الشكل من السلوك كما انه من اكثرها عنفا و اثرا . (3)

كما يمكن تعريف الاضراب بكلمة موجزة ، بانه التوقف الجماعي عن العمل بصفة ارادية و بقرار مدبر و محضر من طرف العمال ، بهدف الضغط على اصحاب العمل ، او السلطة العامة ، قصد اجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم ، او ايجاد حل لنزاع القائم بينهم و بين صاحب العمل . و هو بهذه الصورة ، شكل من اشكال المقاومة و النضال و التصدي و المواجهة التي تمكنهم من الوقوف في وجه اصحاب العمل او السلطة العامة . ووسيلة من وسائل تحصيل حقوقهم و الدفاع عن مصالحهم المادية و المهنية .

و توجد الى جانب هذا التعريف العام ، عدة تعاريف اخرى ، يمكن ان نذكر منها على سبيل المثال ، ان الاضراب هو :" وسيلة للدفاع عن مصالح العمال ". او انه " توقف ارادي عن العمل من اجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في النظم و الاتفاقيات الجماعية ، لم يوفي بها صاحب العمل " .

---

(1)المادة 2 من القانون 02/90 المؤرخ في 90/02/06 المعدل و المتمم المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية فيالعمل وتسويتها و ممارسة حق الاضراب. ج ر عدد 06 المؤرخة في 1990/02/07

2) رشيد واضح،منازعات المرجع السابق3،ص8

(3) خالد حامد، مداخلة بعنوان نزاعات العمل في الجزائر، دراسة سوسيولوجي تحليلية، اليوم الدراسي بالمركز الجامعي لتبسة،2004/04/19،ص3.

او انه : " توقف ارادي عن العمل من اجل المطالبة بحسين ظروف و شروط العمل " (1). .

يستخلص من التعريفات السابقة ، ان أي توقف عن العمل ، لكي يكيف بانه اضراب ، يجب ان تتوفر فيه عدة عناصر اساسية ، و عدم توفر هذه العناصر لا يعتبر التوقف عن العمل اضراب .(2)

الفرع الثالث :تمييز الاضراب عن بعض المفاهيم المشابهة

انه بخلاف الضراب الذي يعتبر التوقف عن العمل هناك عدة مفاهيم اخرى مشابهة له من عدة جوانب و هذا ما سنتطرق له في اهم المفاهيم التي لها صلة بالاضراب.(3)

اولا : العلاقة بين الإضرا ب والامتناع:

الإضراب والامتناع يتفقان من حيث اللغة في أن كلا منهما يراد منه الكف عن الشيء، والامتناع يشمل الامتناع عن العمل وغيره والإضراب مخصص بالامتناع عن العمل فالعلاقة بينهما عموم وخصوص، أي أن الامتناع أعم من الإضراب.

ثانيا : العلاقة بين الإضرا ب والترك:

تظهر من حيث الأثر المترتب على كل منهما، فالإضراب متعد إلى الغير ولكن الأثر المترتب على الترك قاصر على المرء نفسه.

ثالثا : العلاقة بين الإضراب والمظاهرة:

تتضح العلاقة بينهما أن هدف الإضراب غالبًا ما يكون خاصًا على العكس من المظاهرة، فإن الهدف منها يكون في الغالب عامًا والإضراب قد يكون من شخص بمفرده بخلاف المظاهر.

رابعا : العلاقة بين الإضراب والعصيان:

العصيان :امتناع لغرض تغيير قانون معين أو نظام معين ويستمر حتى يتم تغيير القوانين ولكن الإضراب امتناع عن العمل مدة معينة بهدف تحسين ظروف العمل.(4)

---

(4) G.H.Cameerlynnck , Droit de travail 12^e Edition Dalloz.paris. 1984,p, 923 ets

(2) د.محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، ط3، 1983، ص 806 و ما بعدها .

(3) لؤي محمد سعيد توفيق الحليمي، ،الاحكام الشرعية للاضرابات في المهن الانسانية، رسالة ماجستير في الفقه المقارن الجامعة الاسلامية بغزة،2010.ص6.

(4) لؤي محمد سعيد توفيق الحليمي، المرجع السابق، ص 7.

المطلب الثاني : العناصر المكونة للاضراب و الاشكاله

بالنظر الى تعريف الاضراب يتبين انه يتكون من عنصرين و له عدة اشكال اخرى بجانب الشكل العادي للاضراب المتمثل في توقف تام و مؤقت عن العمل .(1)

الفرع الاول : العناصر المكونة للاضراب

ان الاضراب يرتكز على عنصر مادي و هو التوقف او التقليل من العمل من قيل مجموعة من العمال ، و من عنصر معنوي يتمثل في نية الاضراب المتواجدة لدى مجموعة من العمال قصد التوصل الى اهداف .

1_ العنصر المادي :

يتمثل قبل كل شيء في التوقف عن العمل . و لا يطلب في هذا التوقف ان يكون لمدة معينة من الزمن ، و يكفي ان يكون لمدة دقائق محدودة فالعبرة هنا بعدم الوفاء بالوقت المحدد للعمل لاغير ، و ذلك بغض النظر عن شكل الاضراب .(1)

اما مسالة عدد العمال المضربين فقد عرفت عدم استقرار في الاجتهاد الفرنسي ، فبعد ان اعتبر انه يكفي ان يتوقف اكثر من عامل غن العمل ليشكل هذا الفعل اضرابا صدرت قرارات منعزلة تحت تاثير الفكرة التي مفادها انه ينبغي ان يكون التوقف عن العمل بفعل عدد معين من العمال ، الا ان مثل هذا التفكير يؤدي الى المرور عن التصويت لتقرير الاضراب ، و من ثم اجبارية الاضراب على جميع العمال اذا صوتت اغلبيتهم لصالحه و هذا ما يتنافى مع حرية العمل . كما ان الاجتهاد الفرنسي استبعد النظرية العضوية المعمول بها في المانيا و الولايات المتحدة و التي مفادها ان الاضراب لا ينظم الا من طرف النقابة و هو ما يبعد عن شرعية الاضراب العفوي (2).

---

(1) عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، الجزائر ،2003، ص370.

(2) عبد السلام ذيب،المرجع السابق، ص 371.

2_ العنصر المعنوي :

و هو متكون بدوره من قصد الاضراب و الاتفاق عليه و مقاصده . قصد الاضراب هو النية التي يوخي بها تصرف العامل من انه يريد الخروج عن اطار عقد العمل هذا التصرف الذي يحدث فوضى في تنظيم العمل العادي ، فهذا القصد اساسي لتكييف الاضراب مما جغل الاجتهاد الفرنسي ينفي هذا الوصف على رفض اداء الساعات الاضافية ، لان هذا الرفض مؤسس في اعتقاد العمال غلى عقد العمل ذاته الذي لا يرغمهم على تادية ساعات عمل خارج الوقت المتفق عليه . و ليكون الامر كذلك يجب ان يكون العمال على علم بان الالتزام الذي يمتنعون عن ادائه او الذي يغيرونه يدخل ضمن مقتضيات عقد العمل ، و يفترض من جهة اخرى في التوقف عن العمل انه ناتج عن منازعة.

اما اذا كان برضا صاحب العمل فانه لا يشكل اضرابا ، و اضافة الى ذلك فقصد الاضراب لا ينطوي بالضرورة على نية الاضرار بصاحب العمل بل يكفي الوعي بان التصرف الذي يقوم به العامل من شانه ان يضر به .

اما العامل ألاتفاقي في الاضراب فهو ما يسمي " بالتقاء نوايا الاضراب " لدى مجموعة من العمال دون ان يكون اللجوء الى تنظيم متعين لحدوث هذا الاتفاق مطلوبا ، و بخصوص المقاصد المتوخاة من الاضراب فتبرز في نية تغيير الاوضاع السائدة في العمل و التي لا ترضي العمال و ذلك بتغيير بنود عقد العمل او للضغط على الدولة قصد تغيير ظروف العمل بوجه عام او لاستقرار الشغل(1)

الفرع الثاني : الاشكال المكونة للإضراب

بجانب الشكل العادي للإضراب المتمثل في توقف تام و مؤقت عن العمل ، فان الاضراب قد يتخذ اشكالا و صورا مختلفة (2)، لكن اكثرها استعمالا هي الصور التالية :

---

1) عبد السلام ذيب،المرجع السابق، يرى الاستاذ عبد السلام ذيب، رئيس الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، ان الاضراب يتخذ احدى الصور و الاشكال الستة(6) التالية: الاضراب العادي،المتنقل،قصير المدة،الاضراب عن الساعات الاضافية،اضراب المردودية،اضراب الحماساو الاندفاع،ص368

(2)راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في التشريع الجزائري، **ديوان المطبوعات الجامعية** الجزائر،1991، ص294 و ما بعدها.

اولا : الاضراب التقليدي

و يشكل هذا النوع صورة من صور التضامن العمالي في المطالبة بالحقوق المهنية و الاجتماعية بحيث ينقطع العمال المضربين في وقت واحد عن العمل تاركين بذلك مواقع العمل او يمتنعون غن الالتحاق بطريقة محكمة و منظمة و مدروسة مسبقا من حيث الكيفية و المدة (1).

و قد يطلق على هذا الشكل مجموعة من الحريض على الاضراب (les piquets de grève2)

بحيث تتبنى مجموعة من العمال الاضراب و هم على العموم ممثلي العمال النقابيين او المنتخبين خصيصا لهذا الغرض ، و تقوم هذه المجموعة بإقناع و حمل باقي العمال على المشاركة في الاضراب مستعملين كل الوسائل ماعدا ما كان منها ممنوعا كالتهديد و احتلال اماكن العمل و استعمال العنف .

و يجب ان يعمل منظمو الاضراب على ضمان الحد الادنى من الخدمة و المحافظة على ممتلكات و امن المؤسسة مع وجوب تشكيل لجنة من العمال تتكفل بهذا العمل (3).

ثانيا : الاضراب الدائري

و يتسم هذا الشكل بالتخطيط المحكم بحيث تمتنع كل فئة او صنف مهني عن العمل مدة معينة و محددة لتليها فئة اخرى بعد استعادة الفئة الاولى لنشاطها دون توقف تام للمصلحة او المصالح ، في شكل اضرابات دائرية متتالية و عند عدم استجابة السلطة العامة لمطالب المضربين يلجا العمال للانقطاع التام عن العمل(4).

و يطلق على هذا الشكل كذلك الاضراب بالتناوب (5) . و كانت فرنسا من اكثر الدول تأثرا بهذا الشكل من الاضراب.

---

(1) رشيدواضح، المرجعالسابق،ص 119.

(2) خالد حامد، المداخلة السابقة، ص 7.

(3)بشير هدفي،الوجيز في شرح قانون العمل،علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار ريحانة للنشر و التوزيع،الجزائر،ط2، 2003ص16.

(4) خالد حامد، المداخلة السابقة ، ص 6.

(5) رشيد واضح، المرجع السابق ، ص 123.

(6) عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دارالعلوم للنشر و التوزيع، جزائر 2008،ص68.

ثالثا : الاضراب القصير او المتكرر

و يطلق على هذا الشكل كذلك الاضراب غير المعلن بحيث يتوقف العمال عن العمل بصفة غير معلنة و لمدة قصيرة دون مغادرة اماكن عملهم الامر الذي يجعل من المستخدم لا يعلم بطريقة التوقف (1).

و لهذا النمط تأثير كبير على حسن سير المؤسسة لا سيما و انه يحدث انقساما في وسط العمال و بلبلة لا نظير لها بحيث يبقى العمال المضربين في اماكن عملهم دون نشاط و هو ما يجعل من اثار علاقة العمل تبقى قائمة كالأجر و الراحة و غيرها .

رابعا : اضراب الانتاجية

و يطلق عليه كذلك الاضراب البطئ و يعرف كذلك بالإضراب المستمر او الجزئي Greve de bouchon

و يتعلق الامر في هذه الحالة بإضراب بعض العمال ممن يحتلون مواقع حساسة في المؤسسة و ينعكس توقفهم على بقية الاعمال المرتبطة بها (2) .

و يتميز هذا الشكل عن غيره من الاشكال بتخفيض و تقليل الفعالية الانتاجية و يستمر فيه العمال في ممارسة نشاطهم دون التوقف كليا وفق مخطط لتخفيض الانتاج ، و هذا النوع من الاضراب يعد حاليا اكثر ندرة لانه يبدو اقل فاعلية لتحقيق المطالب العمالية (3) .

خامسا : اضراب المبالغة في النشاط و الاضراب الاداري (4)

و يتميز هذا الشكل بالزيادة و التصعيد في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة لجميع الاجراءات الادارية التي يتمسك بها العمال المضربون، ممايؤثر سلبا على علاقة المستخدم بمتعامليه كما يتخذ الاضراب صبغة ادارية تتمثل في عدم اتمام الاجراءات الادارية خلال الحركة الاحتجاجية مع بقاء النشاط الاساسي للمضربين مستمر(5).

---

(1) خالد حامد، المداخلةالسابقة ، ص 6.

(2) اخالد حامد، المداخلة النفسها ، ص 6.

(3) رشيد واضح، المرجع السابق ، ص 123.

(4) بشير هدفي ، المرجع السابق ، ص 221.

(5) عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق،69.

انه و مهما كانت الصورة او الشكل الذي يتخذه الاضراب فهو يبقى حركة احتجاجية في يد العمال تندرج ضمن ممارسة الحقوق العامة يسعون بواسطته الى بلوغ مكاسب مهنية (1)، و كل خروج عن هذه الغاية يجعل من الاضراب مشبوها و تبقى للسلطة العامة صلاحية حماية حسن سير المرافق العامة ان بالآلية الادارية (التسخير) او حتى بالجوؤ الى القضاء المختص عندما تقتضي الضرورة ذلك . و لما كان الاضراب يشكل عامل تغيير للهياكل السياسية و الاقتصادية في الدولة فانه يستدعي ضرورة انجاح الطرق الودية لتسوية النزاعات الجماعية القائمة بازالة العوامل التي تزيد من حدة التوتر (2) .

الفرع الثالث : اسباب المؤدية للاضراب

قد تختلف أسباب الإضراب مؤسسة إلى مؤسسة اخرى ولكن قد تشترك في بعض تلك الأسباب و الظروف التي تدفع العامل لللجوء الى الاضراب ، و من اهم هذه الظروف هي:

اولا :الدوافع العمالية

1- ساعات العمل:

العامل ليس عبدًا عند صاحب العمل، بل له الحق في الراحة والترويح عن النفس، يقول الله تعالي في كتابه الكريم {لا يكلف الله نفسا الا وسعها} ، {يريد الله بكم اليسرا } (3) .

وجه الدلالة : فيها دلالة واضحة على اليسر في العبادات، وهذا أمر من الخالق للمخلوق فكيف يكون من المخلوق لجنسه، فالراحة واجبة فمن حقه التمتع بإجازته الأسبوعية فقد قال فقهاؤنا: "إنه لو استأجر رجل يهوديًا شهرًا كا ملا كانت أيام السبت مستثناة من العمل وكذلك لو استأجر المسلم نصرانيًا فإن أيام الأحد مستثناة أيضًا وهكذا بالنسبة لاستئجار المسلم" كذلك بالنسبة لساعات العمل

---

(1) عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق،69.

(2) رشيد واضح، المرجع السابق ، ص 123.

(3) سورة البقرة :من الآية (١٨٥).

الإضافي لابد من إعطاء مقابل على ذلك، لقوله (ص) {فان كلفتموهم فاعينوهم } وإعطاء الأجر على العمل الإضافي أعانة بلا ريب. ففي حال فقد العامل هذا الحق عندها يلجأ للمطالبة بحقه، وبعدها قد يلجا للإضراب في حال عدم الاستجابة له.

2- الذل والإهانة:

فقد يستحقر الكثير من الناس العمل المهني، فيشعر صاحبه بالذل والهوان، كإساءة معاملة عمال النظافة وعدم الدفاع عن حقوقهم واعتبارهم فئة لا وجود لها الغرض منها الخدمة فقط.
فلابد من الدفاع عن حقوق الناس جميعًا بصرف النظر عن عمله، فالإنسان مكرم من رب العالمين قال الله تعالى :{ ولقد اكرمنا بنى ادم }(1) ، وقد يشعر بعض أصحاب المهن بعدم وجود من يضمن حقَّهم وذلك في حال قيامهم بعمل مهني معين، هنا لابد من إنصافهم والوقوف بجانبهم.

ثانيا : الاسباب الاجتماعية

1- تدني الأجور:

قد يعاني الكثير من العمال والمهنيين من مشكلة قلة الأجور، وفي ذلك إجحاف في حقهم، فعندها يلجأ هؤلاء العمال في كثير من الأحيان إلى المطالبة برفع الأجور بالطرق السلمية وبالحوار ولكن عندما لا تثمر هذه الجهود عن أي شيء، فلا مناص من الإضراب المنظَّم وفْق الأسس المتعارف عليها من تحديد ميعاد الإضراب، وكيفيته.(2)

وهنا لابد من الإشارة إلى قول الرسول الكريم (ص) { اعطوا الاجير اجره قبل ان يجف عرقه } فيه دلالة واضحة على أن كلمة الأجر شرعًا تحتمل العدل أي أنه يجب أن يكون الأجر معادلا للعمل وما بذل فيه من جهد.

2- حرمان من الضمان الاجتماعي :

فالدولة الإسلامية على مر العصور لم تقصر في حق عمالها بصرف النظر عن ديانتهم فقد تكفل الإسلام برعاية كل من يعيش في كنفها، فها هو عمر بن الخطاب رضي الله عنه يعطي أهل الذمة من بيت مال المسلمين (3).

---

(1) صحيح مسلم :مسلم، كتاب الأيمان، باب الاستثناء، دار الخير ، سبة 1996، الجزء 3، (46/3).

(2) ابو يوسف يعقوب بن ابراهيم، لخراج :أبو يوسف، دار المعرفة ،1346ص 136.

(3) لؤي محمد سعيد توفيق الحليمي، المرجع السابق، ص 123

وما روي عن عمر رضي الله عنه أيضًا في الرأفة بأهل الذمة أنه مر بباب قوم وعليه سائل يسأل، شيخ كبير ضرير البصر، فضرب عضده من خلفه، وقال: من أي أهل الكتاب أنت؟ فقال :يهودي، قال :فما ألجأك إلى ما أرى؟ قال :أسأل الجزية والحاجة والسن، فأخذ عمر رضي الله عنه بيده، وذهب به إلى منزله ، فرضخ له بشيء(1)

من المنزل، ثم أرسل إلى خازن بيت المال، فقال :انظر هذا وضرباءه ، فو الله ما أنصفناه إن أكلنا شبيبته ثم نخذله عند الهرم، إذا كان هذا مع اليهود، فمع المسلمين أولى، ففي حال حرمانهم من الضمان الاجتماعي قد يضطر العمال الآخرون لممارسة إضراب تضامني حتى يتم إنصافهم.

ثالثا : ظروف اخرى

1- عدم توفير الحماية الازمة :

فقد يكون الإضراب نتيجة لترك أصحاب المهن دون دعم لهم أو توفير حاجاتهم أو وضع تسعيرات لا تناسب حالهم وقد تقصر الدولة في عدم دعم الحاجات الأساسية لبعض السلع، مع قدرتها على ذلك، وقد لا تلبي رغبات أصحاب المهن مثل توفير الغاز والطحين والسولار وغير ذلك من المواد الخام، فلا تقوم الدولة بدعم المواد و تسهيل وسائل النقل للعمال، للبضائع مما يؤدي إلى تأخير إنجاز العمل، فعندها يضطر أصحاب المهن لإعلان الإضراب(2)

2- عدم توفر المواد الخام:

فعماد العمل المهني هو في الأساس المواد الخام، فلا يتم بناء بدون مواد بناء، ولا تنتج المخابز شيئًا بدون الطحين إلى غير ذلك وهذا كمثال فقط وذلك كما لو احتكرت فئة لبعض الحاجات الضرورية، فلا ينتظر من أصحاب المهن إنتاج أي شيء، كما لو احتكر الطحين شخص معين ، فعندها يلجأ أصحاب المخابز وأصحاب شركات البناء إلى الإضراب، إلى أن يتم تسوية الوضع بما فيه مصلحة الجميع.

عن معمر بن عبد الله، قال الرسول الكريم محمد (ص) : { لا يحتكر الا خاطىء }(3)، فيه دلالة واضحة على عدم جواز الاحتكار في كل ما يمس مصلحة و حاجات المجتمع.

---

(1) لؤي محمد سعيد توفيق الحليمي،المرجع السابق ص 124..

(2) لؤي محمد سعيد توفيق الحليمي،المرجع السابق، ص122.

(3) سنن ابن ماجه :ابن ماجه، كتاب التجارات، باب الحكرة والجلب، (2/ 827) ، صححه الألباني في صحيح الجامع .

خلاصة الفصل الاول :

في هذا الفصل تم التطرق الى طبيعة العمل في المؤسسات العمومية الاقتصادية من حيث التعريف و وجود المؤسسات العمومية الاقتصادية في مختلف الأنظمة ذلك يختلف باختلاف المبادئ التي يعتمد عليها كل نظام، فأسباب وجودها في النظام الاشتراكي غير أسباب وجودها في النظام الرأسمالي.

اما تطور حق الاضراب فقد مرى بعدة قوانين فرقت بين القطاع العام و القطاع الخاص، فنقسمت الدول الى دول مؤيدة لفكرة حق الاضراب و دول رافضة لهذه الفكرة مع تبيان موقف المشرع الجزائري.

كما تناولت المفاهيم المختلفة لحق الاضراب و العناصر المكونة و المتكونة من العنصر المادي و المعنوي، اما الانواع او الاشكال فهناك اختلاف في التسميات لكنني حاولت اعطاء اهم التسميات المتداولة لانواع الاضراب الاكثر تطبيقا.

و في اخر الفصل ادرجت اهم الاسباب و الظروف التي قد تادي للجوء الى الاضراب ، التي تتمثل ظروف اجتماعية و عمالية و ظروف اخرى .

الفصل الثاني :

ممارسة حق الاضراب في مؤسسات العمومية الاقتصادية

المبحث الاول : اجراءات سير الاضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية

ان ممارسة حق الاضراب مقيدة و مشروطة باحترام العمال المضربين للاجراءات المنصوص عليها قانونا و قد استهدف المشرع بتنظيم ممارسة هذا الحق التقليل من اللجوء لهذه الوسيلة للطالبة بالحقوق لاسيما في المؤسسات العمومية الاقتصادية لان الاصل و الهدف الذي جاء من اجله القانون 90_02 هو التصدي للخلاف الجماعي و مواجهته بشتى الحلول تفاديا للوصول الى الاضراب و هذا ما يجعلنا نتطرق اولا الى شروط شرعية الاضراب و ثانيا اثار الاضراب و اخيرا جزاء الاخلال به .(1) كل ذلك يتجلى في المطالب التالية.

المطلب الاول :شروط شرعية الاضراب

نظرا لأهمية الاضراب في الحياة المهنية و الاقتصادية لكل من العامل و صاحب العمل ، على السواء و ما قد يحدثه من اثار سلبية على العلاقات المهنية للطرفين ، لا سيما في حالة سوء استعماله . فقد وضع المشرع عدة شروط قصد تنظيم اللجوء اليه من قبل العمال ، و قصد حمايتهم عند ممارسة هذا الحق من اي تعسف قد يصدر عن صاحب العمل ، و بالتالي من اجل التييز بين الاضراب الشرعي الذي يحضى بالحماية القانونية ، و بعض الاعمال الاخرى المشابهة التي قد تصدر عن العمال ، و التي لا تحضى بهذه الحماية(2) .

و بالرجوع الى القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الاضراب في الجزائر ، و الاحكام الواردة فيه ، نجد ان المشرع قد وضع اربعة شروط رئيسية لشرعية الاضراب ، و هي تتمثل في الفروع الاتية.

الفرع الاول : استنفاذ كل طرق التسوية الودية

لا يشرع الاضراب الا بعد التاكد من فشل محاولات التسوية الودية ، المتمثلة في الوساطة، و المصالحة، و بعد التاكد من انعدام اي طريق او وسيلة اخرى لحل النزاع (3). كما يجب ان يسبق قرار الاضراب ، اتفاق الطرفين على اللجوء الى التحكيم ، حيث ان هذا الاخير يوقف قرار الاضراب ، بل و يقف الاضراب اذا كان قد شرع

---

(1)عبد الرحمان خليفي،المرجع السابق ،ص 70.

(2) ف.شبلي، قانون العمل ، احكام مطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية و مؤسسات القطاع الخاص،قصر الكتاب للنشر و التوزيع، البليدة الجزائر ،2008، ص 155.

(3) المادة 24 من القانون 02/90 السالف الذكر.

فيه. حيث تنص المادة 25 من قانون 90_02 في هذا الشان، بانه :{ لا يمكن اللجوء الى ممارسة الاضراب ويوقف الاضراب الذي شرع فيه، بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل ، على عرض خلافهما على التحكيم.

ومعنى هذا اللجوء الى التحكيم اداة من ادوات انهاء الاضراب، و ليس فقط توقيفه، او تجميده. لان قرار التحكيم يفرض تطبيقه و اللتزام به من قبل الطرفين بحكم القانون، وفق نص احكام المادة 13 ف 2 من القانون السالف الذكر. و ذلك ان امر اللجوء الى التحكيم امرا اختياريا من حيث المبدا، الا ان مجرد الاتفاق على اللجوء اليه يفقد المتنازعين هذه الحرية ، و يلزمهم مسبقا بالامتثال لقرار التحكيم و الالتزام بتنفيذه. و هو ما يؤدي بنا الى القول، ان اللجوء الى التحكيم ، هو وسيلة من وسائل تفادي الاضراب، او على الاقل تفادي الاستمرار فيه(1).

الفرع الثاني : موافقة جماعة العمال على الاضراب

كما يجب ان يكون اللجوء الى الاضراب صادرا عن اغلبية العمال بصورة ديمقراطية، و ارادة حرة بعيدا عن اي ضغط او اكراه. حيث يجب ان يتم ذلك في اجتماع او جمعية عامة لكافة العمال او على الاقل اغلبيتهم و ان يتمكنوا من التعبير عن الرادتهم بواسطة الاقتراع السري المباشر، الذي يعبر فيه كل عامل عن رغبته الصريحة في الاضراب، او عن رفضه الصريح له، على ان يكون القرار النهائي للجوء الى الاضراب صادرا عن اغلبية العمال الحاضرين في هذه الجمعية العامة التي يجب ان يحضرها على الاقل نصف عدد العمال المشتغلين في المؤسسة العمومية الاقتصادية (1). الا ان قرار هذه الاغلبية لا يلزم الاقلية التي لم تصوت لصالح اللجوء الى الاضراب، و بالتالي فان عدم اضراب الاقلية لا ينفي شرعية عن اضراب الاغلبية، لان العبرة هنا هي في احترام اجراء التصويت عن الاضراب، و ليس في عدد العمال المضربين.اذ انه ليس من شروط الاضراب ان يقوم به جميع العمال، بل كثير ما يشمل الاضراب جزء من العمال فقط دون غيرهم.

كما انه و طبقا لقواعد و شروط الممارسة الديمقرطية لحقوق السياسية و المهنية التي يعتبر الاضراب احدى صورها و عناصرها فانه يمنع على العمال المضربين اجبار العمال الغير مضربين او الضغط عليهم للتوقف على العمل(3).

---

(1)احمية سليمان، المرجع السابق ،ص 148.

(2) المادة 28 من القانون 02/90السالف الذكر.

(3) ف.شبلي، المرجع السابق، ص 156.

1- عرقلة حرية العمال في اطار اضراب للاجراءات المنصوص عليها:

قانونا: تكون العقوبة اشد اذا تسبب العمال المضربين في عرقلة العمل مسببين في ذلك توقفا للعمال غير مضربين مصحوبا بالعنف او التهديد اذ ترفع العقوبة الى سنوات طبقا للمادة 36 من القانون 02/90.

لكن في هذا المجال المشرع لم يحدد وسيلة اثبات هذه الافعال التي من شانها ان تعرقل حرية العمل ، و في اعتقادنا فانه يمكن للطرف المتضرر اللجوء الى القضاء بواسطة دعوى استعجالية لاثبات احتلال اماكن العمل من طرف العمال المضربين او ضد العمال الذين يمارسون الضغط على العمال الغير مضربين، اي العمال الذين يمسون بحق و حرية العمل مستعملين في ذلك محضر اثبات حالة من جهة و من جهة اخرى اعتماد القواعد العامة المقررة في قانون العقوبات لاثبات التهديد و المناورة الاحتيالية او العنف او التهديد.

2- مصير الاضراب الذي يتخذه عدد قليل من العمال :

لم يتطرق المشرع و لم يتناول مسالة اضراب الاقلية باعتباره اضراب هامشي و ضعيف العدد رغم ان المشاكل التي يطالب حلها جماعيا.

و هذا التوقف الجزئي لعدد العمال يتعرض لاجراءات تاديبية و يمكن كذلك التسريح، و المادتين 55 و 73 من القانون 11/90(1)، المعدل و المتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 (2)، و اعتبار ذلك منافيا لهذا الشرط.

لانه اذا كانت القوانين تحمي حق الاضراب، فان هذه القوانين تحمي في نفس الوقت خق و حرية العمل، و بالتالي كما توجد احكام تعاقب على عرقلة حق الاضراب، توجد احكام اخرى تعاقب على عرقلة حرية و حق العمل. و في هذا الشان، تنص المادة 34 من القانون 90_02 المشار اليه سابقا بانه :{ يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل . و يعد عرقلة لحرية العمل، كل فعل من شانه ان يمنع العامل او المستخدم او ممثله من الالتحاق بمكان عمله المعتاد، او يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني، او من مواصلته، بالنهديد او المناورة الاحتيالية او العنف او الاعتداء } (3).

---

(1)بلعروسي التجاني، وابل رشيد ، قتنون العمل . دار هومة للنشر، ط 1 السنة، 2004.ص06و القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

(2)القانون 29/91 المؤرخ في 12/21/ 1991 العدل و المتمم رقم 11/90 الصادر في الجريدة الرسمية عدد 68 ص 2654.

(3) ا.ل.العمراني،التشغيل و تشريع العمل، مقال في المجلة الجزائرية للعمل، الصادر عن المعهد الوطني للعمل،عدد 19،الجزائر، 1987،و نشير هنا الى انه في مثل هذه الحالا يمكن للطرف المتضرر ان يلجا الى القضاء بواسطة دعوى استعجالية لانهاء احتلال اماكن العمل من طرف العمال المضربين، او ضد العمال الذين يمارسون الضغط على العمال غير المضربين، اي العمال الذين يمسون حق و حرية العمل.

الفرع الثالث : الاشعار المسبق بالاضراب

ان وجوب الاشعار المسبق بتاريخ و مدة الاضراب، يقصد به ان يتم اعلام صاحب العمل مسبقا بقرار اللجوء الى الاضراب، مع تحديد بداية الشروع فيه، و مدته، ان كان محدد المدة، او مفتوح، و هو ما يعني ان بداية الاضراب ليست هي التاريخ اقلراره، و انما يبدا نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الاحطار المسبق . هذه المهلة التي يمنحها العمال او التنظيم النقابي الممثل لهم، لصاحب العمل حتى يتمكن من البحث على التسوية ودية للخلاف القائم. و اجراء كل الاتصالت و المفاوضات اللازمة لمنع الشروع في الاضراب(1). و يتم تحديد هذه المهلة عادة بمقتضى الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية، اي عن طريق التفاوض. و في هذه الحالة عدم وجود اتفاقية جماعية، او عدم تحديدها فان هذه المهلة لا يجب ان تقل عن الثمانية (8) ايام،(3) تحسب ابتداء من تاريخ اعلام صاحب العمل، و المفتشية الاقليمية للعمل (2)، و في حالة بعد المقر الرئيسي للمؤسسة صاحب العمل عن مقر مفتشية العمل، فان المهلة تبدا من تاريخ الوصول الفعلي للاشعار، و يحتكم في هذه الحالة الى وصل التسليم او الاستلام الدي يجب ان يقدمه كل من صاحب العمل او ادارته ، و مفتش العمل، كدليل على التاريخ الفعلي الذي تم فيه استلام الاشعار بالاضراب.

وياتي حرص المشرع على فرض وجوب تقديم هذا الاشعار المسبق بالاضراب. من الحرص على تمكين اطراف النزاع من ايجاد تسوية سليمة له، وذلك بمنحهم مزيدا من الوقت لايجاد الحلول السليمة، و هو يذلك برهان لصاحب العمل على العزم الجدي للعمال باستعمال حقهم القانوني في الاضراب اذا لم يساهم بجدية في ايجاد الحلول السليمة التي ترضيهم، او بمعنى اخر دعوة له لتقديم التنازلات اللازمة لتسوية النزاع(4).

---

(1) بوضياف احلام، خشانة سهام، هاني نعيمة، حق الاضراب في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج،جامعة الوادي،الجزائر، دفعة 2005، ص 25.

(2) المادة 30 من القانون 02/90السالف الذكر، و هي المدة المعمول بها في كافة الاتفاقيات الجماعية التي تم ابرامها في ظل القانون الحالي.

(3) ف.شبلي، المرجع السابق، ص157.

(4) رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار الهومة، ط1، الجزائر، 2002، ص192.

الفرع الرابع : ضمان امن و سلامة اماكن ووسائل العمل

ان ضمان امن و سلامة اماكن ووسائل العمل، و عدم احتلالها بالقوة. و هذا باتخاذ كافة الاحتياطات و الاجراءات اللازمة لضان المحافظة على وسائل و ادوات و اماكن العمل، و عدم تعريضها لاية اضرار او التخريب او اتلاف، او مساس بالاملاك العقارية و المنقولة و المنشات التابعة لصاحب العمل ، و ان اي تصرف

من هذا القبيل من طرف العمال المضربين، يرتب عليهم المسؤولية المدنية او الجزائية حسب جسامة الضرر، وفق ما تنص عليه المادة 55 ف 2 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية ، و ممارسة حق الاضراب، التي تقضي برفع العقوبة الى حدود الثلاثة سنوات حبسا في حالة الاعتداء على الاشخاص و الممتلكات. كما يمنع على العمال، احتلال اماكن العمل بالقوة او منعهم للعمال غيلر المضربين، او لصاحب العمل، او ممثليه من الدخول الى عملهم او استمرارهم فيه، لا سيما اذا كان القصد من هذهالتصرفات عرقلة حرية العمل، كما راينا ذلك من قبل. و هي التصرفات التي يعتبرها القانون اخطاء مهنية جسيمة(1). حيث ينص القانون السالف الذكر، في هذا الشان، في مادته 35 على انه : { يمنع العمال المضربين عن احتمال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يهدف هذا الاحتلال عرقلة لحرية العمل.

و في هذه الحالة، يمكن اصدار امر قضائي باخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم. الا انه لا يمكن اعتبار القيام باجتماع عام للعمال في اماكن العمل، او اثناء العمل، لمدة محددة بانه احتلال لمكان العمل كما لا يمكن اعتبار بقاء العمال في اماكن او مناصب عملهم طوال مدة الاضراب دون المساس بامن و سلامة ادوات العمل،

و ممتلكات صاحب العمل، و دون تعطيل غيرهم من العمال غير المضربين عن العمل عن قيامهم بعملهم، بانه احتلال لمكان العمل، كما لا يعتبر كذلك احتلال لمكان العمل، تجمع العمال في مكان العمل اثناء الاضراب

و نشير في الاخير، ان احترام العمال لهذه الشروط، يجعل اي تصرف صادر عن صاحب العمل، بقصد الحد من حرية ممارسة حق الاضراب كما هي محددة في القوانين و الاتفاقيات المعمول بها، او بقصد الانتقام من العمال المضربين، تعتبر تصرفات باطلة و عديمة الاثر

---

(1) المادة 36 من القانون 02/90 السابق الذكر

(2))احمية سليمان، المرجع السابق ،ص151و 152.

المطلب الثاني : التنظيم القانوني لحق الاضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية

ان القانون يحمي الحق الدستوري في الاضراب اذا كانت ممارسته تجري في احترام القوانين و هو ما يسمى بشرعية الاضراب. و يترتب عن هذه الشرعية استفادة العامل من حماية قانونية تصون حقوقه في العمل و القيود الواردة على ممارسة هذا الحق ، كما نص القانون على طرق تسوية حق الاضراب و موانع اللجوء اليه.(1)

الفرع الاول : حماية حق الاضراب و القيود الواردة على ممارسته

على خلاف القوانين السابقة فقد قرر القانون 02/90 المعدل و المتمم المتضمن تسوية النزاعات الجماعية في العمل و ممارسة حق الاضراب فرع خاص يتعلق بحماية حق الاضراب عند ممارسته وفق الضوابط و الاجراءات القانونية اي بمعنى اخر كل لجوء لحق الاضراب مع احترام الشروط القانونية يعد اضرابا شرعيا و الاضراب الشرعي كفل المشرع حمايته و حماية ممارسته من كل تهديد او ضغط او تجاوز(2).

اولا : حماية حق الاضراب

ان ممارسة حق الاضراب وفق الاسس القانونية يترتب اثرا فوريا و هو تعليق علاقة العمل، فالإضراب يوقف اثار علاقة العمل الا اذا اتفق طرفي النزاع على خلاف ذلك وتتضح اهم مظاهر الحماية التي اضفاها المشرع على ممارسة حق الاضراب في الجوانب التالية:

1 : لا تنفسخ علاقة العمل بل توقف و توقف اثارها، و هذا الموقف ياخذ به الفقه و التشريع ألحديثين و لا يعد الخطأ المرتكب من طرف العامل اثناء فترة الاضراب سببا لانهاء العقد بل سبب للفسخ عند أللزوم و بالتالي يتوجب على صاحب العمل الاحتفاظ بمناصب عمل العمال المضربين(2) و بالتالي اعتبر كل تسريح بسبب الاضراب الشرعي تعسفيا تطبق عليه مقتضيات المادة 4/73 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 .

---

(1)) عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص375.

(2) عبد السلام ذيب، المرجع نفسه،ص 376.

(3) بشير هدفي، المرجع السابق، ص221

(4) عبد الرحمان خليفي،المرجع السابق ،ص75.

هذا و يترتب على وقف علاقة العمل وفقا لما توصل اليه اجتهاد القضاء الفرنسي تحرر صاحب العمل من المسؤولية المتبوع عن الاضرار التي يسببها العمال للغير اثناء الاضراب (1).

و هذا لكون العلاقة معلقة بحكم دخول العمال في اضراب و هو ما يعني انه في حالة تسببهم للغير في اضرار ينزع عنهم الغطاء المهني و لا يتحمل المستخدم اية مسؤولية.

2 : يمنع على الهيئة المستخدمة اللجوء الى استبدال العمال المضربين او تعيين اخرين بدلهم لان ذلك يشكل ضغطا الا في حالتين اثنين :

ا)_ عند حالة التسخير التي تامر بها الساطات المؤهلة.

ب)_ لضمان الحد الادنى من الخدمة.

3 : كل مشاركة في اضراب قانوني تجعل العمال محميين من تسليط اية عقوبة تاديبية من طرف الهيئة المستخدمة لان الاضراب يوقف اثار علاقة العمل، و اتخاذ العقوبات التاديبية و العمال في حالة اضراب يعد ضغطا و تعسفا من الهيئة المستخدمة بل و مساس بحق دستوري تم اللجوء اليه على ضوء القوانين.

انه و تكريسا لمفهوم الحماية القانونية المضفاة على ممارسة حق الاضراب فانه و ان كان المرسوم 59/85 المؤرخ 1985/03/23 اوجب صراحة بان تكون الرواتب مقابلة للنشاط الفعلي للموظف (2).

و نفس الشيئ قرره القانون 11/90 في المواد 53و 80 منه، فقد بينت النصوص التنظيمية كيفية اقتطاع رواتب ايام الاضراب و في حالة انعدام اتفاق يكون الاقتطاع بطريقة تراعي فيها و ضعية الموظف و هذا كمظهر من مظاهر الحماية عند ممارسة الاضراب بصفة مشروعة(3)، و قد صدر منشور عن وزارة العمل بتاريخ 1991/3/12 بين طريقة الاقتطاع و اكدت السلطة التنفيذية هذا التجاه بموجب المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 98/11/25 الصادر عن الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالصلاح الاداري و الموظف العمومي ووزير العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني المعدل بالمنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 2004/10/05.

---

(1) بشير هدفي، المرجع السابق، ص222.

(2)المادة 16من المرسوم 59/85 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال الادارات و المؤسسات العمومية،ج ر، عدد 1985/03/13.

(3) عبد الرحمان خليفي،المرجع السابق ،ص76.

هذا و يمكن ان يكون الاجر عن فترة الاضراب مستحق الدفع اذا وقع اتفاق بين الطرفين بعد انتهاء الاضراب(1).

و قد تتداخل اسباب التوقف الناتج عن الاضراب مع اسباب توقف اخرى كحالات العطلة السنوية او الراحة الاسبوعية و ايام الاعياد و حالة المرض، فلا تدخل مدة الاضراب في حساب مدة العطلة الناجمة عن تلك الحالات لان توقف العلاقة كان بسبب الاضراب، لكن و في جميع الحالات لا يحرم العامل من التعويضات العائلية التي تقدمها صنادق الضمان الاجتماعي (2).

لان حماية حق الاضراب يوازيه امكانية تعرض العمال المضربين لمتابعات جزائية في حالة ممارسة هذا الحق خرقا للقوانين او عدم تقيدهم بالحدود المرسومة لممارسة سواء من الناحية الكيفية او الحدود كضرورة ضمان الحد الادنى من الخدمة و الامتثال للتسخير.

حتى ان المادة 34 من القانون 27/91 المعدل للمادة 26 من القانون 02/90 اعتبرت عدم احترام الاجراءات المنصوص عليها خطا مهنيا جسيما يسبب حسب الحالة اثرين:

اولهما : اعتباره خطا مهنيا جسيما مع تبعات ذلك.

ثانهما : تحميل الاشخاص المساهمين في مسؤولية حدوثه و ذلك:

ا)_ بواسطة اتخاذ اجراءات تاديبية_ فسخ علاقة العمل

ب)_ امكانية المتابعة الجزائية عن مخالفة القانون سيما اذا تسبب ممارسة الاضراب في مساس بالنظام العام و مصالح الادارة (3).

و بذلك يتبين ان القانون(4)، يحمي حق الاضراب الذي يمارس طبقا للاحكام القانونية و لا تقطع علاقة العمل بل توقف اثارها فقط حماية العمال المضربين بصفة مشروعة(5).

---

(1) بشير هدفي، المرجع السابق، ص224.

(2) تنص المادة 33 مكرر من القانون 02/90 على ما يلي:"يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن النزاع الجماعي للعمل بمفهوم المادة 2 اعلاه، و الذي يحدث خرقا لاحكام هذا القانون خطا مهنيا جسيما يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه، و يتحمل المسؤولية الاشخاص الذين ساهموا بنشاطهم المباشر... و في هذه الحالة يتخذ المستخدم تجاه العمال المعنيين الاجراءات التاديبية ..."

(3) دليل حول كيفية اللجوء للاضراب و اجراءات تسويته، الكتيب الثاني، المفتسية العامة للعمل، ص4.

(4) دليل حول كيفية اللجوء للاضراب و اجراءات تسويته ، مرجع السابق، ص 4

(5) عبد الرحمان خليفي،المرجع السابق ،ص77.

و الحماية القانونية للاضراب مشروطة بصحة الاضراب من الناحية الموضوعية اسبابه و اهدافه و من الناحية الشكلية و الاجرائية المرتبطة بشروط و صحة الاضراب و في الحالة العكسية بعد العامل مرتكب لخطا مهنيا جسيم سواءا بحكم القانون او بتقدير القضاء (1).

ثانيا : القيود الواردة على ممارسة حق الاضراب

ان القيود الواردة على ممارسة حق الاضراب لا تقلل من استعمال هذا الحق بل تظبطه و تجعل من ممارسته تكون طبقا للقانون و التنظيم و العواقب الوخيمة التي تنجم عن الاضراب و اثار ذلك على حسن سير المرافق العامة جعلت من المشرع يفرض قيودا و حدود على ممارسة هذا الحق الدستوري تحول دون تعسف الجهة القائمة به. كذلك يفرض القانون على الاطراف مواصلة المشاورات لفض المنازعة اثناء مهلة الاخطار المسبق و بعد شن الاضراب (2)، و هذه المفاوضات الجماعية المباشرة التي يباشرها طرفي النزاع تتمثل في الوساطة و التحكيم (4).

يحد القانون من الحق المطلق في الاضراب بجعل قاعدة القدر الادنى من الخدمة بالنسبة لبعض النشاطات التي قد يحدث توقفها اخلالا بمبدا استمرارية المرفق العام او بالنشاطات الاقتصادية الحيوية المتعلقة بالتموين او بصيانة المنشات و الاملاك (5).

بحيث يمكن للهيئة المؤسسة العمومية الاقتصادية فرض حدود لممارسة حق الاضراب بفرض واجبات و التزامات على المضربين و حثهم على سلوك جماعي منظم و احترام الحد الادنى من الخدمة تحقيقا لاستمرارية عمل الهيئة المستخدمة كما يمكن لها اللجوء لوسيلة التسخير بشروط.

ان المسائل المرتبطة بتحديد ممارسة حق الاضراب نظمها القانون 02/90 و النصوص التنظيمية المطبقة له (6).

كما قد تلجا المؤسسة العمومية الاقتصادية عن طريق التفاوض مع العمال المضربين بتنظيم احدى المسائل المرتبطة بتنظيم و تحديد ممارسة الاضراب كما هو الحال بالنسبة للقدر الادنى من الخدمة او التسخير.

---

(1) احمية سليمان ، المرجع السابق ، ص170 .

(2) عبد السلام ذيب، المرجع السابق ، ص 387.

(3) خالد حامد،المدتخلة السابقة ص.12.

(4) عبد السلام ذيب، المرجع السابق ، ص 382.

(5) رشيد واضح ، المرجع السابق، ص 124.

ومن ثم فقد اجمع الفقه و القضاء على القيود الواردة على ممارسة حق الاضراب و المنصوص عليها في القانون لا يمكن مخالفتها و مشروعية الاضراب مرتبطة كذلك باحترامها و اهم القيود و الحدود المفروضة على ممارسة حق الاضراب تتمثل في الضوابط التالية:

1: القدر الادنى من الخدمة

اذا كان الاضراب يمس الانظمة التي يمكن ان يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الاساسية، او يمس الانشطة الاقتصادية الحيوية او تموين المواطنين او المحافظة على المنشات و الاملاك الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الانشطة الضرورية في شكل قدر ادنى من الخدمة اجباريا او ناتج عن مفاوضات او اتفاقيات او عقود.(1)

ينظم قدر ادنى من الخدمة الاجبارية في المجالات التالية(2)

1_ المصالح الاستشفائية، المناوبة و مصالح الاستعجالات و توزيع الادوية،

2_ المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية و اللاسلكية و الاذاعة و التلفزة،

3_ المصالح المرتبطة بانتاج الكهرباء و الغاز و المواد البترولية و الماء و نقلها و توزيعها،

4_ المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية و المسالخ، و مصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية و الحيوانية في الحدود و المطارات و الموانئ و المصالح البيطرية العامة و الخاصة، و كذا مصالح التطهير،

5_ المصالح المرتبطة مباشرة بانتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية و اللاسلكية الوطنية و صيانة الشبكة الوطنية للاشارة،

6_ المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك و البنوك العمومية،

7_ المصالح المكلفة بانتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن و النقل البحري،

8_ نقل المحروقات بين السواحل الوطنية

(1) المادة 38 من القانون 02/90 كل القطاعات المعنية بالقدر الادنى من الخدمة.

(2) رشيد واضح، المرجع السبق، ص 124.

9_ مصالح الشحن و التفريغ المينائية و المطارية و نقل المنتوجات المعترف بخطورتها و السريعة التلف او المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني،

10_ المصالح المرتبطة بامن وسائل النقل (الارصاد الجوي و الاشارة البحرية و السكة الحديدية و منها حراس حواجز المقاطع)،

11_ مصالح النقل و المواصلات السلكية و اللاسلكية المرتبطة بحماية الارواح و عمليات الشحن و انقاذ السفن مباشرة،

12_ مصالح الدفن و المقابر،

13_ المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي(مراكز المراقبة الجوية و الاستعداد للنزول و ابراج المراقبة)،

14_ مصالح كتابة الضغط في المجالس و المحاكم،

15_ الانشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني و ذلك طوال فترة اجرائها،

16_ مصالح الادارة العمومية التي تتولى الانشطة الدبلوماسية للدولة.

يحدد القدر الادنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في اتفاقية او عقد جماعي، و اذا لم يكن ذلك، يحدد المستخدم او السلطة الادارية المعنية، بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب القدلر الادنى من الخدمة و العمال الضروريين للتكفل به.

يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الادنى من الخدمة المفروض عليه خطا مهنيا جسيما.

2 : التسخير

اضافة الى الحد الادنى من الخدمة كوسيلة لتحديد من نطاق الاضراب فان الهيئة المستخدمة مؤهلة بما خول لها من صلاحيات الى اللجوء لعملية التسخير و استخدام اسوب الضبط الاداري حفاظا على الارواح و الممتلكات و كذا سير و عمل المرافق العامة و استمرارها طبقا لنص المواد 679 و 681 مكرر من القانون المدني (3).

---

(1) دليل حول كيفية اللجوء للاضراب و اجراءات تسويته ، مرجع السابق، ص10

(2)عبد السلام ذيب، المرجع السابق،ص 382.

(3) المادة 679 و 681 من القانون المدني الجزائري.

عملا بالتشريع الساري المفعول، يمكن ان يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون، في الهيئات او الادارات العمومية او المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لامن اشخاص و المنشات و الاملاك، لضمان استمرار المصالح العمومية الاساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد او الذين يمارسون انشطة لازمة لتمويل السكان، هذا التسخير الذي تتخذه الهيئات المستخدمة يكون في اطار الاحكام التشريعية و التنظيمية السارية المفعول(1).

و خلافا للحد الادنى من الخدمة و الذي يوجب عدم لجوء المعنيين للاضراب فان التسخير هو تدخل الهيئة المستخدمة المؤهلة و اصدار امر يتمثل في قرار اداري يبلغ للاطراف المعنية و عند عدم الاستجابة يمكن للادارة اتخاذ الاجراءات الادارية المواتية بما لها من امتيازات اليلطة العامة.

الفرع الثاني : موانع اللجوء للاضراب و طرق تسويته

لقد صدر القانون 02/90 المعدل و المتمم بالقانون 27/91 ليضع اول نص تشريعي يتعرض بصراحة و بصرامة ليقرر اجرائين هامين احدهما يتعلق بكيفية تسوية الخلافات الجماعية و ثانيهما شروط ممارسة حق الاضراب، و فعلا ان ماتضمنه القانون 02/90 من اجراءات يعد من احسن القوانين في العالم سيما عندما اطلق حرية اللجوء للاضراب و بالمقابل قيد ممارسته بشروط و اجراءات تحت طائلة عدم المشروعية.

اولا : موانع اللجوء للاضراب

على غرار التشريعات و النظم الحديثة لم يتوقف التشريع الجزائري على تقييد ممارسة حق الاضراب بل منعه في بعض القطاعات الاستراتجية و حرم مستخدميه من ممارسته من التمتع بهذا الحق، ففي المانيا مثلا يمنع كل العمال من اللجوء للاضراب و كذلك الحال في البرتغال الذي يمنع ممارسة حق الاضراب على العسكريين و شبه العسكريين و في فرنسا فان المنع يشمل بالاضافة الى العسكريين كذلك الشرطة و القضاة و العاملين في قطاع الاتصالات التابعة لوزارة الخارجية(1).

و في الجزائر فيمنع اللجوء الى الاضراب في ميدان الانشطة الاساسية التي قد يعرض توقفها حياة او امن او صحة المواطنين او الاقتصاد الوطني الحر(2).

---

(1) رشسد واضح ، المرجع السابق، ص 124.

(2) ا.ل.العمراني،النشغيل و تشريع العمل،المرجع السابق، ص 115.

(3) احمية سليمان، مرجع سابق ، ص159.

و القانون الجزائري اضافة الى هذه القيود الصريحة و التي لا تؤثر في ممارسة هذا الحق استعمل على غرار عدة قوانين في عدة دول مايسمى بموانع اللجوء للاضراب اي انه حدد على سبيل الحصر بعض الميادين و الانشطة التي لا يمكن ممارسة حق الاضراب فيها و هذا وفق منطلقين.

1 : المنع البات للجوء لحق الاضراب في هذه الانشطة و القطاعات.

2 : عند نشوب خلاف جماعي في القطاعات المعنية بالمنع يكون الحل اما بواسطة اجراءات المصالحة و الا التحكيم و اهم القطاعات و الانشطة الممنوع اللجوء فيها لممارسة حق الاضراب هي (1):

ـ القضاة، و هذا بحكم حساسية الوظيفة التي يمارسونها و المهام المنوطة بهم و هذا متماشي مع القانون الاساسي للقضاء.(2)

ـ الموظفين المعنيين بمرسوم او الذين يشغلون مناصب في الخارج، لكون اختيارهم يتم على اساس ولاء سياسي، و يشغلون مناصب تاطير عليها في الدولة فلا يتصور اقدامهم على المشاركة في اضراب.

ـ اعوان و موظفي مصالح الامن، باعتبارهم مكفلين بحماية النظام العام.

ـ الاعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية، لحساسية المناصب التي يشغلونها.

ـ اعوان مصالح استغلال شبكات الاشارة الوطنية في وزرتي الداخلية و الشؤون الخارجية، لانتهائهم الى اسلاك ادارية خاصة و عملهم في وزرات ذات طابع سيادي.

ـ الاعوان الميدانيين العاملين في الجمارك، حتى لا تتعطل الرقابة في المناطق الحدودية و المراكز الجمركية و الدوريات المتنقلة..(3)

7ـ عمال المصالح الخارجية لادارة السجون، و هذا بالنظر لكون نشاطهم اساسي و توقفهم فيه مساس بالنظام العام (الامن العمومي).

---

(1) المادة 43 من القانون 02/90 السابق الذكر.

(2)المواد 41 و 42 من القانون نفسه

(3) عبد الرحمان خليفي،المرجع السابق ،ص86.

(4) محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار النشر و التوزيع، عنابة، الجزائر، 2000، ص104.

فبالرغم من ان حق الاضراب هو حق مكفول دستوريا فان مبدا منع ممارسته في بعض القطاعات هو ايضا دستوري طبقا لما نصت عليه المادة 54 ف2 من دستور 1989 و التي جاء فيها: " يمكن ان يمنع القانون ممارسة هذا الحق او يجعل حدود لممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الامن او في جميع الخدمات او الاعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجنمع"(1).

لا يمكن باي حال من الاحوال ان يلجا موظفو هاته الانشطة لممارسة حق الاضراب لان طبيعة منصب عملهم و قطاع نشاطهم لا يسمح بذلك و ليس في ذلك اي مساس بحق دستوري لهم كون طبيعة العلاقة الوظيفية تجعل من هذا الشرط احدى الالتزامات الوظيفية اي بمعنى كل لجوء للاضراب في عذع القطاعات يعد عملا غير مشروع و مساسا بالنظام العام ز ما يترتب عن ذلك من عواقب.

ان تطرق المشرع لكل هاته الاجراءات الخاصة بممارسة حق الاضراب في القطاع الاقتصادي لا يعني ان تنتهي مهمة المؤسسة العمومية الاقتصادية بانتهاء اجراء المصالحة و الوساطة بل يبقى دورها قائم و فعال خلال كل فترة الخلاف و الاضراب بالسعي الحثيث و الدائم لتسوية الاضراب بكل الوسائل الادارية و المادية المتاحة.

فرع الثاني : طرق تسوية الاضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية

لقد خصص المشرع الجزائري نظام اجرائي خاص لتسوية الاضراب، يمر عبر ثلاث مراحل اساسية و هي كالتالي(2)

اولا: مرحلة التفاوض الجماعي

يعتبر التفاوض الجماعي التزام يقع على عاتق اطراف الخلاف، حيث يجب عليهما حسب نص المادة 45 من القانون 02/90 مباشرة التفاوض خلال فترة الاشعار المسبق، و حتى عند الشروع في الاضراب، و يتخذ هذا التفاوض عادة شكل اجتماعات طارئة تجعل من النزاع المتسبب في الاضراب محور اشغالها و في حالة عدم و صول الاطراف الى نتيجة يعرض الخلاف على لجنة الوساطة(3).

---

(1) احمية سليمان، المرجع السابق، ص 159.
(2) المواد 45 و 48 من القانون 02/90 المرجع السابق.
(3) عجة الاجلالي،المرجع السابق ،ص227.

ثانيا: مرحلة الوساطة

في حالة فشل اطراف الخلاف في تسوية الاضراب، يمكن للوزير المكلف بالقطاع او الوالي، او رئيس المجلس الشعبي البلدي ان يعين وسيطا كفئا يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما، اذا بدت من مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة(1).

و لا تختلف مهمة الوسيط، في مضمونها عن تلك المهمة التي يباشرها غداة تعيينه من قبل اطراف الخلاف كما هو منصوص عليه في المادة العاشرة من القانون 02/90، على خلاف المشرع الفرنسي الذي نظم اجراء الوساطة بالشكل الذي يتناول كل الجوانب الاجرائية و التنظيمية و الاثار المترتبة على نتائج عمل الوسيط،و ما الى ذلك من الاحكام التنظيمية الاخرى(2).

و يمكن للهيئة التي عينت الوسيط ان تحدد له المدة الزمنية لتقديم مقترحاته كما يمكن نشر تقرير الوسيط بطلب من احد طرفي الخلاف الجماعي، و لا تكون مقترحات الوسيط قابلة للتنفيذ، الا بعد قبولها (3) من طرف المعنيين بالخلاف، و اذا استمر الاضراب، رغم الوساطة يمكن للوزير المعني او الوالي او رئيس المجلس الشعبي البلدي ان يحل الخلاف، ان اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية او اجتماعية قاهرة على اللجنة الوطنية للتحكيم(4).

ثالثا: مرحلة اللجوء الى اللجنة الوطنية للتحكيم

تعبر هذه المرحلة عن رغبة السلطة في عدم البقاء مكتوفة اليدين امام ما قد يسببه الاضراب من مساس بالسلم الاجتماعي حيث انشات لهذا الغرض هيئة خاصة تدعى اللجنة الوطنية للتحكيم تنظر في النزاعات التي تقتضيها ضرورات اقتصادية و اجتماعية قاهرة حسب تعبير المشرع و الذي ان لم يحدد المقصود بهذه الضرورات القاهرة الا انها تعني تلك الخلافات التي قد يهدد استمرارها السلم الاجتماعي.

---

(1) المادة 10 من القانون 02/90 السابق الذكر.

(2) المادة 524/4 من القنون العمل الفرنسي، ط 1995 نشر lavilleguerin edtionsص354 و ما بعدها /

(2) المادة 46 48من القانون 02/90.

(3) المادة 4-524 من القانون الفرسي، المتمم و المعدل، ط 1995، ص 354و ما بعدها

(4) عجة الاجلالي،المرجع السابق ،ص228.

و تتشكل هذه اللجنة من الرئيس الاول للمحكمة العليا، و اربعة عشر عضوا منهم اربعة ممثلين معنيين من طرف السلطة العمومية، و خمسة ممثلين عن العمال و خمسة ممثلين عن المستخدمين من بينهم ممثل عن قطاع الوظيفة العمومية.

و تختص هذه اللجنة بالنظر في الخلافات التي تعني المستخدمين الممنوعين من ممارسة حق الاضراب و الاضرابات المحالة اليها بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 من طرف الوزير المعني، او الوالي او رئيس المجلس الشعبي البلدي (1)، و تستمع اللجنة الى دفوعات اطراف الخلاف، كما تتلقى مستنداتهم(2)و كذا اية وثيقة اعدت في اطار اجراء المصالحة و الوساطة، و بعد التحقيق في الموضوع، تصدر اللجنة قرارها المعلل، و اغلبية الحاضرين، و في حالة تعادل الاصوات يرجع صوت رئيس اللجنة على ان يرسل قرار اللجنة الى مكتب الرئيس الاول للمحكمة العليا الذي يضفي عليه الصبغة التنفيذية بموجب امر صادر عنه، و يبلغ الرئيس القرار الى طرفين في ظرف ثلاثة ايام الموالية لتاريخ صدوره (3).

وما يمكن استخلاصه، بشان دور اللجنة الوطنية للتحكيم، الطابع الاستثنائي لتداخلاتها في منازعات العمل الجماعية و قد برز هذا الطابع بكونه يتلاءم و المنطق الجديد للسلطة في تسيير الحقل الاجتماعي.

و الذي يسعى الى الانسحاب من هذا المجال، من خلال ترك المبادرة و الاستقلالية للشركاء الاجتماعيين(4).

كما يمكن ابراز عائق اخر قد تتعرض له اللجنة، و المتمثل في عدم قدرتها على الاستجابة لكافة الاحالات الواردة اليها من الهيئات العمومية، كمختلف الوزارات و الولايات و البلديات التي يفوق عددها 1543 بلدية، و هو ما يتطلب انشاء لجان جهوية على مستوى كل جهة من جهات الوطن الاربع(5).

---

(1) المادة 49 من القانون 02/90 السابق الذكر.

(2) المادة 51و 50 من القانون 02/90 نفسه.

(3) المادة 52 من نفس القانون.

(4) احمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 143.

(5) ندوة الوطنية حول القضاء الاجتماعي وزارة العدل 1995، ص56.

المبحث الثاني: الاثار وجزاء الاخلال بقواعد حق الاضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية

يترتب على ممارسة حق الاضراب و الشروع فيه وفقا للاجراءات التي يحددها التنظيم المعمول به، بعض الاثار التي تختلف حسب مشروعية هذا الحق، و الجزاءات الاخلال بقاعدة او قواعد الاضراب و اخيرا الاحكام الجزائية او العقوبات يمكن اجمالها في المطلبين التاليين(1).

المطلب الاول : اثار القانونية المترتبة عن ممارسة حق الاضراب

اذا كان الاضراب شرعيا ترتب عنه تعليق اثار عقد العمل دون قطعه، و بالتالي اعتبر كل تسريح بسبب الاضراب الشرعي تعسفيا تطبق عليه مقتضيات المادة 73ف4 من القانون 11/90 ، وتعليق اثار عقد العمل هو تعليق الالتزامات المتبادلة من الطرفين و بالاخص تلك التي تتعلق باداء العمل و الاجر، فالعامل المضرب عن العمل لا يؤدي عملا و بالمقابل لا يتقاضى اجرا، غير انه يمكن ان يقع الاتفاق على دفع الاجر او قسط منه في حالة الاضراب و ذلك بموجب الاتفاقيات الجماعية او لاحقا للاضراب(3).

فرع الاول : وقف علاقة العمل

يترتب على ممارسة حق الاضراب وفقا لاحكام التشريع المعمول به(3)، وقف او تجميد علاقة العمل دون انهائها، و هو الموقف الذي ياخذ به الفقه و التشريع الحديثين. و لا يعد الخطا المرتكب من طرف العامل اثناء فترة الاضراب سببا لانهاء العقد، بل سببا للفسخ عند اللزوم(4)، و بالتالي يتوجب على صاحب العمل الاحتفاظ بمناصب عمل العمال المضربين، و اقدميتهم في العمل و عدم تغيير رتبهم، اضافة الى الامتناع عن تعيين عمال اخرين، قصد الاستخلاف، الا في حالات التسيير التي تامر بها السلطة الادارية في المؤسسة العمومية الاقتصادية ، او في حالة ضمان الحد الادنى من الخدمة (5).

---

(1) عجة الاجلالي،المرجع السابق ،ص223.

(2) بشير هدفي،الوجيز في شرح قانون العمل،علاقات العمل الفردية و الجماعية، ص86.

(3) المادة 32ف 1 من القانون 02/90 السابق الذكر.

(4) راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعيةفي التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، سنة 1991، ص302.

(5) المادة 33 من نفس القانون.

و عليه، لا يجوز لصاحب العمل فرض اي تسريح او عقوبة تاديبية على العمال بسبب ممارسة اضراب مشروع، بمن فيهم ممثلي العمال الذين يقومون بدور المفاوضات مع صاحب العمل، و تستثنى من ذلك حالات الخطا الجسيم التي تستوجب توقيع العقوبات التاديبية وفقا لما هو منصوص عليه في النظام الداخلي للمؤسسة العمومية الاقتصادية، كما هو الشان بالنسبة للقيام باعمال العنف ضد الاشخاص، او الاتلاف العمدي للاشياء و الممتلكات او الاخلال بنظام الامن، و غيرها من الحالات. و ما عدا ذلك فان حالات الانهاء المتخذة من طرف صاحب العمل لا تمثل فسخا تعسفيا فحسب، بل ايضا تسريحا غير مشروع (1).

هذا و يترتب على وقف علاقة العمل، و فقا لما توصل اليه اجتهاد القضاء الفرنسي(2)، تحرر صاحب العمل من مسؤولية المتبوع، عن الاضرار التي يسببها العمال للغير اثناء الاضراب، حيث تختفي علاقة التبعية خلال هذه الفترة مما يجعل التعويض عن الاضرار يقع على عاتق العمال المتسببين فيه. كما يتحملون نتائج الاضرار التي تلحق بهم، كما هو الحال بالنسبة لحوادث العمل و حوادث الطريق التي للا تكون مضمونة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي، اضافة الى عدم احتساب ايام الاضراب ضمن العطلة السنوية، و كذا التعويض عن عدم التمتع بها.

فرع الثاني : توقف الاجر عن فترة الاضراب

تتوقف علاقة العمل خلال فترة الاضراب عن انتاج اثارها، مما يستتبع عدم تنفيذ الالتزام بدفع الاجر من طرف صاحب العما انطلاقا من الصفة التبادلية للالتزامات في عقد العمل. و من ثم يكون الاقتطاع من الاجر بقدلر ايام الاضراب عن العمل، كما يكون بقدر الخسارة التي لحقت صاحب العمل اذا كان الاضراب غير مشروع، اي مخالفا للاحكام الواردة في التنظيم المعمول به، و التي تشمل وفقا للتشريع الجزائري ما يلي(3):

- استكمال جميع شروط التسوية الودية للنزاع

- موافقة العمال على الاضراب في اطار جمعية عامة تعقد لهذا الغرض، بحضور نصفهم على الاقل وبموجب الاغلبية المطلقة و عن طريق الاقتراع السري.

---

(1) راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعيةفي التشريع الجزائري،المرجع السابق، ص 303.

(2) j-pellissier et autres.droit de travail. 20eme édition. 2000. P 1138

(3) المواد من 28 الى30 من القانون 02/90 السابق الذكر.

– انتهاء اجل الاشعار المسبق الذي يجب ان لا يقل عن ثمانية ايام لبتداء من تاريخ ايداعه لدى المستخدم.

هذا و يمكن ان يكون الاجر عن فترة الاضراب مستحق الدفع اذا وقع اتفاق بين الطرفين بعد انتهاء الاضراب، حسب الحكم الوالرد في نص المادة 33ف2 من القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات العمل الجماعية.

و كذلك اذا كان سبب القيام بالاضراب خطا الرتكبه صاحب العمل مثل الاخيرات المتكررة في تسديد الاجر او المطالبة بالحق في الوقاية و الامن.

و في الحالات التي تتداخل فيها اسباب التوقف الناتج عن الاضراب مع اسباب توقف اخرى، يؤخذ بالحلول التالية(1):

1_ حالة العطلة السنوية : حيث لا تدخل ايام الاضراب في حساب مدة العطلة او في حساب التعويض عن عدم التمتع بها.

2_ حالة الراحة الاسبوعية و ايام الاعياد : عندما تشمل فترة الاضراب يوم راحة اسبوعية او يوم عيد مقرر رسميا، لا يمكن المطالبة بها من طرف العامل الذي لم يلتزم بتنفيذ العمل خلال هذه الفترة.

3_ حالة المرض : حيث ان العامل المضرب الذي يصاب بمرض في بداية الاضراب او اثناءه ، لا يمكنه المطالبة باجره، استنادا الى ان توقف علاقة العمل كان بسبب الاضراب .

و في جميع الحالات لا يحرم العامل من التعويضات العائلية التي تقدمها صناديق الضمان الاجتماعي.

المطلب الثاني: جزاء الاخلال بقواعد حق الاضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية

ان اي نشاط يادي الى عرقلة حرية العمل ، يعرض موقعيه للعقوبات المنصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما في هذا المجال، الى جانب العقوبات الجزائية، و هذا ما سنتطرق اليه.

---

(1) - j-pellissier et autres.droit de travail. 20eme édition. 2000. P 11

(2) بشير هدفي،الوجيز في شرح قانون العمل،علاقات العمل الفردية و الجماعية، ص88.

فرع الاول: عدم شرعية الاضراب

انه من الثابت فقها وقضاءا ان التوقف الجماعي عن العمل دون احترام الاجراءات القانونية المنصوص عليها بموجب القانون 90_02 السابق الذكر، يعد اضرابا غير شرعي. و بالنتيجة يكون خطا جسيما من الدرجة الثالثة يستوجب الطرد دون التعويض و الاخطار المسبق وفقا لنص المادة 73 ف 4 من القانون 90_29، و تثبت واقعة الاضراب غير الشرعي المكونة لخطا جسيم المستوجب للطرد بموجب حكم قضائي طبقا لقرارت المحكمة العليا منها القرار رقم 191277 المؤرخ في 2000/04/11 (1). وبذلك تجنبا لكل التفسيرات الخاطئة و للتعسف فان الوحيد المؤهل بالحكم على مشروعية او عدم مشروعية الاضراب هو القضاء المختص لانه لو فتح باب و صلاحية الحكم على مشروعية الاضراب و خولت للادارة سينجر عن ذلك تعسف كبير و يتم التضييق

من ممارسة حق الاضراب. و من ثم فكل مخالفة لاجراءات شن الاضراب من ناحية و جوب مشاركة اغلبية العمال و كذا احترام الاشعار المسبق يجعل من الاضراب غير شرعي و يحتمل القائمين به و المشاركين فيه تبعات ذلك، لكن يبقى القاضي المختص هو الذي يقدر شرعية الاضراب من عدمه و بحكم مستقل و تبعا لذلك يسوغ للهيئة المستخدمة معاقبة العمال المعنيين.

فكل توقف جماعي عن العمل ناتج عن نزاع جماعي للعمل يقع خرقا للاحكام المذكورة اعلاه يعتبر خطا مهنيا جسيما بالنسبة لكل العمال المشاركين فيه يتحمل المسؤولية فيه كل شخص يساهم فيه بنشاطه المباشر(2).

و بذلك يتبين انه اذا كان الاضراب دستوريا فان ممارسته تبقى خاضعة لجملة من الضوابط و الشروط، و كل مخالفة لهذه الاجراءات تجعل من الاضراب غير مشروع و ما ينجر عن ذلك من اجراءات تأديبية في اطار التشريع و التنظيم المعمول بهما (3)،مع امكانية المتابعة الجزائية طبقا لنص المادة 55 من القانون 90_02.

اما اذا تقيد العمال بالإجراءات المنصوص عليها قانونا و ثم ممارسة حق الاضراب بصفة مشروعة فان القانون يحميهم من كل اشكال التعسف او التجاوز.

---

(1) عبد السلام ذيب ، مرجع سابق، ص 379 .

(2) رشيد واضح، المرجع السابق ، ص 128.

(32) المادة 33 من القانون 02/90 السابق الذكر.

فرع الثاني : الاحكام الجزائية

اذا كان القانون 05/82 لم يضع الا مادتين تخصان حالات الخرق للاجراءات التسوية بخصوص السجلات الواجب مسكها من طرف الهيئات المستخدمة و كذا ببعض اجراءات تنفيذ قرارات التحكيم وواجبات الهيئة المستخدمة في السعي للتكفل و تسوية النزاع و اعتبار المحدودية مجال تطبيق هذا القانون، فان القانون02/90 ساير التطورات الحاصلة في كافة الميادين و مع اعترافه صراحة بامكانية ممارسة حق الاضراب في اطار القانون فانه حفظ مصالح الادارة و حقوق العاملين و المنتفعين من اي انتهاك او تجاوز(1).

و هذا التوجه لا يمكن ان يتحقق الا بالنص صراحة على الجوانب الجزائية المترتبة على بعض الحالات المتصفة بخروج و تجاوز عن ممارسة حق الاضراب كحق دستوري، و خلافا للقانون 05/82 الدي اعطى و صف العقوبات لهذا الجانب فان القانون 02/90 في الباب السادس منه وضع ما يسمى بالاحكام الجزائية المترتبة على

اقتراف بعض التصرفات التي منعها القانون و جعلها غير مشروعة، و هناك فرق شتسع بين المصطلح المستعمل في ظل القانون 05/82 العقوبات و مصطلح احكام جزائية.

و في اي دولة من الدول حدد القانون، من اجل فرض احترام القواعد الايلة الى ممارسة حق الاضراب، فرض عقوبات تنزل بالعمال الذين يتجاوزون هذه القواعد(2).

و بالفعل ترتبط الاحكام الجزائية بكل الافعال التي سنوردها و هي افعال يمكن و صفها بغير المشروعة و الماسة اما بمصالح المؤسسة العمومية الاقتصادية او بالحقوق العمال او حتى المؤثرة في الانتفاع بالمرافق العامة او بسيرها عاديا، و اهم الاحكام الجزائية تخص الافعال الاتية (3):

---

(1) المادة 8 من المرسوم التنفيذي 418/90 المؤرخ في 90/12/22

(2) المواد 53 الى 57 من القانون 02/90.

(3) المادة 8 من المرسوم التنفيذي 418/90 المؤرخ في 90/12/22.المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في الميدان تسوية المنازعات الجماعية للعمل و تنظيمها و عملها، ج ر ، عدد 1، جانفي 1991.

.

اولا : كل تخلف عن جلسات المصالحة و اجتماعاتها لان التخلف و الامتناع عن حضور جلسات المصالحة هو عدم رغبة في المساهمة في التسوية و خرق للإجراءات الاولية الوجوبية، و هذه الحالة تخص سواء ممثلي العمال او ممثلي المؤسسة العمومية الاقتصادية و العقوبة تتراوح بين 500 دج و 2000 دج غرامة نافذة و ترفع الى 5000دج في حالة العود.

ثانيا: كل من زود الوسطاء او الحكام بمعلومات خاطئة او وثائق غير صحيحة او مزورة او مارس اي نوع من المناورات الاحتيالية لتوجيه قرارهم او توصياتهم، و هذا لان كل طرف في النزاع مطالب بتقديم يد المعونة و المساعدة و التنوير للحكام او الوسطاء و السعي في تسهيل مهمتهم لا العكس و العقوبة قد تكون الغرامة و الحبس من شهرين الى ستة اشهر حبسا نافذا او بإحدى هاتين العقوبتين.

ثالثا : كل من تسبب في التوقف الجماعي عن العمل خرقا لأحكام هذا القانون او حاول التسبب في ذلك او عمل على واستمراره و اذا صاحب التوقيف التشاوري الجماعي عن العمل عنف او اعتداء على الاشخاص او الممتلكات تضاعف له ألعقوبة لان اللجوء للإضراب و ممارسته لابد ان تكون باقتناع و دون ضغط و لا اكراه و عقوبة هذا التصرف الحبس من ثمانية ايام الى شهرين مع الغرامة او بإحدى هاتين العقوبتين.

رابعا: كل من مارس اي تصرف لعرقلة حرية العمل سواء بواسطة المناورة او التهديد او العنف او الاعتداء على

الاشخاص او الممتلكات لان عرقلة حرية العمل يعني ارغام باقي العمال على ممارسة الاضراب و التعدي على

الاشخاص هو مس و انتهاكا لحرمتهم اما التعدي على الممتلكات فهو تعدي على مصالح المؤسسة العمومية ألاقتصادية و العقوبة المقررة قانونا هي الحبس من 15 يوما الى شهرين و الغرامة المالية او باحدى هاتين العقوبتين.

خامسا: كل مس او ضغط على العمال المضربين بواسطة تسليط عقوبات تأديبية او تعيين موظفين بدلهم لإرغامهم على العدول عن مواصلة الاضراب او تهديدهم بتوقيفه و عقوبة هذا الاخلال حسب المادة 57 من القانون 02/90 هي الحبس من ثمانية ايام الشهرين و الغرامة او بإحدى هاتين العقوبتين لان هذا التصرف اذا

صدر من الادارة فهو يعني:

1_ مس المؤسسة بحق دستوري شرعي.

2_ يعتبر التصرف تعسف في استعمال السلطة.

و نظرا لخطورة الاثار المترتبة على الاخطاء التي قد يرتكبها ألعمال بمناسبة الإضراب فان امر تقدير جسامتها لم يترك لصاحب العمل خشية المبالغة في تضخيمها، حيث يلاحظ في هذا الشأن ان هناك من التصرفات التي قد يأتيها العمال تعتبر بحكم القانون اخطاء جسيمة مثل عرقلة حرية العمل و رفض امر قضائي بإخلاء اماكن العمل و رفض القيام بضمان القدر الادنى من الخدمة الدائمة و رفض امر التسخير و عدم مراعاة احكام القانون فيما يتعلق بشروط صحة الإضراب بينما يعود تقدير جسامة الاخطاء الاخرى الى قاضي الموضوع او الى اللجنة التأديبية المتساوية الاعضاء و ذلك حماية لحقوق العمال المضربين من جهة و ضمان عدم التعسف من قبل صاحب العمل من جهة ثانية (1).

و من ثم موازاة مع تقييد اللجوء لهذا الحق و ممارسته من طرف العمال فانه يقع على المؤسسة عبء قبول ممارسة هذا الحق ما تم ممارسته باحترام الاجراءات القانونية(2).

---

(1) احمية سليمان ، المرجع السابق ، ص169.

(2) ف.شبلي،المرجع السابق ، ص 165 و 166.

خلاصة الفصل الثاني :

و هكذا حاولت في هذا الفصل الالمام بكيفية ممارسة حق الاضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية و التي تضمنت كل من اجراءات سير الاضراب التي تتضمن شروط شرعية الاضراب و التنظيم القانوني لحق الاضراب الذي تلخص في كل من حماية حق الاضراب و القيود الواردة على ممارسه.

و كذا موانع اللجوء الى الاضراب و طرق تسويته، بحيث تتمثل الحماية في تعليق علاقة العمل و منع استخلاف العمال المضربين و كذا منع تسليط عقوبات على العمال المضربين، اما القيود الواردة على ممارسته فتتمثل في الحد الادنى من الخدمة و التسخير .

اما بالنسبة الى موانع اللجوء الى الاضراب ففي الجزائر فيمنع اللجوء الى الاضراب في ميدان الانشطة الاساسية التي قد يعرض توقفها حياة او امن او صحة المواطنين او الاقتصاد الوطني الحر، غير ان طرق التسوية فمحورها الاساسي هو التفاوض الجماعي و من ثم الوساطة و في الاخير التحكيم.

و في اخر الفصل ادرجت اثار و جزاءات الاخلال بقواعد الاضراب و الاحكام الجزائية .

الخاتمة :

لقد تناولت خلال عرضي هذا معالجة كيفية ممارسة حق الاضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية و كيف نظم المشرع الجزائري هذا الحق ، و حاولت ابراز الفراغات و التناقضات التي اكتنفت القانون المنظم له.

توصلت الى ان حق الاضراب تقرر لحماية الطبقة العاملة و تكرس دستوريا بعد ان كان في بداية الامر تصرفا جنحيا يستوجب العقاب و لكن امام تطور و تنظيم النقابات اصبح وسيلة ضغط يمارسه العمال على ارباب العمل للمطالبة بحقوقهم الاجتماعية و المهنية ، و بعد ان نص على هذا الحق في الدساتير الوطنية و المواثيق الدولية ، اصدر المشرع قانونا للاضراب مستبعدا كل انواع الاضراب التي سبق و ان رايناها و اعترف فقط بالاضراب الذي يمارسه العمال للضغط على رب العمل للمطالبة بحقوقهم كما حول تنظيمه و ذلك باخضاعه لقواعد و اجراءات و ضوابط قانونية ترمي لحل سلمي للتوتر القائم بين العمال و رب العمل كشرط اساسي موافقة اغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة باماكن العمل المعتادة تضم على الاقل نصف عدد العمال المعنيين عن طريق الاقتراع السري ، الى جانب شرط الاشهار المسبق و ضبطه بمدة قررها القانون لصاحب العمل لاتخاذ الاجراءات اللازمة للحفاظ على الاملاك و المنشات.

كما رتب جزءا على عدم احترام هذه الضوابط و الاجراءات السابقة عن ممارسة الاضراب و اعتباره غير مشروع و من ثم فهو خطا جسيم ، يستوجب الطرد ، و كما حرص ايضا على وضع قيود للمارسة هذا الحق كالزامية ضمان الحد الادنى للاعمال و الخدمات ذات الضرورة كالصحة و التموين و النقل و على المشرع في هذا المجال اضافة مجال القدر الادنى من الخدمة في المهن الحرة، و قد منعه اطلاقا على بعض القطاعات الحساسة كالدفاع الوطني و الامن و القضاء، و تدعيما لتلك النصوص القانونية حاول القضاء من جهته تكريس هذه المبادئ و ذلك من خلال اصدار امر قضائي باخلاء المحلات و التاكد من وجود احتلال لاماكن العمل ، و كذلك السلطة التقديرية في تقدير الاخطاء الجسيمة.

كما ان المشرع الجزائري نص على ايقاف اثار علاقة العمل طوال مدة التوقف المشروع عند العمل دون ان يحسم مسالة المسؤولية عن الاضرار اللاحقة بالغير و بالممتلكات او كذلك تعرض العمال لحوادث مهنية .

اضافة الى انه لم يعالج مسالة حقوق العمال غير المضربين اثناء الاضراب كذلك المشرع حاول وضع اجراءات علاجية قبل اللجوء الى الاضراب كاوساطة و المصالحة و التحكيم ، الا انه لم يضع الاجراءات التنظيمية الخاصة بعمل الوسيط و المحكم و اكتفى فقط بامكانية تعيين وسيط او محكم دون تحديد الاجراءات الخاصة لذلك.

زيادة على ذلك منع المشرع على ارباب العمل توقيع عقوبات على العمال المضربين اثناء الاضراب هذا ما يدل على ان المشرع حاول بقدر الامكان وضع ضمانات للعمال من خلال ممارستهم لحقهم في الاضراب ، اذ نص على تعليق علاقة العمل دون انهائها .

و بالتالي فانه من خلال ما سبق توضيحه فان المشرع نظم حق الاضراب بطريقة محكمة و ذلك بالنظر الى الظروف التي صدر فيها هذا القانون الذي جاء تجسيدا لدستور 1989 في المادة 54 منه و تضمن اكثر احترام لحق الاضراب و حمايته كونه حق دستوري و الحفاظ عليه من ان يمارس بطرق عشوائية من شانها ضياع هذا الحق كما ان تقرير حق الاضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية و اقرار بعض القيود عليه يحقق ضمانا لحقوق العمال و حماية قانونية لهم.

ـــ و لكن من خلال التجربة الجزائرية و ما شهدته قطاعات العمل من مشاكل و اضرابات ينبغي اعادة النظر في قانون الاضراب بما يجعله اكثر ملائمة مع الظروف الاقتصادية الحالية و الاوضاع المهنية و الاجتماعية للعمال .

ـــ كما انه القضاة مطالبون بمراقة هذا الحق في الحدود المرسومة له قانونا على ان يعزز هذا الميدان بنصوص تشريعية لاحقة تمكن القضاة من القيام بدورهم كاملا في فرض حماية الاقتصاد الوطني و حقوق العمال .

– فيما يخص الدعوى الرامية الى عدم شرعية الاضراب لاسيما في حالة مباشرة الاضراب من قبل مجموعة من العمال دون التنظيم النقابيي، هنا لم يحدد المشرع الطرف الذي ترفع عليه الدعوى، فهل ترفع على جميع العمال المضربين ؟

– كما يجب تشديد الاحكام الاجزائية فيما يخص مخالفة قواعد الاضراب خاصة مع تفشس ظاهرة الاضراب عند المجتمع.

و خلاصة لما سبق فالإضراب يبقى و يظل سلاحا في يد العمال للدفاع عن مصالحهم و حقوقهم ، كما هو معلوم نتيجة و ليس سببا ، و لذلك فان الوقاية من الاضراب مرتبطة بالوقاية من اسبابه .

و في الختام رجوا ان اكون قد ساهمت و لو بجهد متواضع في تبيان ما يمكن بيانه ووضعنا الاسس الجديرة بالاتباع لمن اراد البحث مستقبلا حول هذا الموضوع.

محتويات البحث:

قائمة المصادر و المراجع:

باللغة العربية

اولا: قائمة المصادر

1- المصادر الدينية

- القران الكريم.

- **ابو يوسف يعقوب بن ابراهيم، لخراج :أبو يوسف، دار المعرفة ،1346**

- صحيح مسلم :مسلم، كتاب الأيمان، باب الاستثناء، دار الخير، سنة 1996، جزء 3 (46/3).

- **سنن ابن ماجه :ابن ماجه، كتاب التجارات، باب الحكرة والجلب، (2/ 827) ، صححه الألباني في صحيح الجامع .**

2-المصادر القانونية

أ:الدساتير

- دستور 63 الصادر في 1963/09/10 الجريدة الرسمية رقم 64

- دستور 89 الصادر في23 فيفري 1989، الجريدة الرسمية رقم 09

- دستور 96 المعدل و المتمم لسنة 2008.

ب:الاوامر الرئاسية

- الامر 75/71المؤرخ 11/16 المتعلق باعلاقات الجماعيةللعمل في القطاع الخاص الجريدة الرسمية عدد 101 المؤرخة في 1971/12/13.

- الامر 58/75 المؤرخ في 1975/09/26 المتضمن القانون المدني. المعدل و المتمم.

- الامر 82_05 المؤرخ في 13 فيفري 1982، المتعلق باتقاء الخلافات الجاعية في العمل و سويها، عدد7 المؤرخة في 1982/02/16

ج: القوانينو المراسيم:

- القانون 88/ 01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية ج ر ، عدد 2 لسنة 1988.

- القانون 02/90 المؤرخ في 90/02/06 المعدل و المتمم المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الاضراب.ج ر عدد 06 المؤرخة في 1990/02/07.

- القانون 90 /11 المؤرخ في 1990/04/21 المعدل و المتمم المتضمن قانون علاقات العمل. ج ر عدد 17 المؤرخة في 1990/04/23.

- قانون 27/91 المؤرخ في 1991/12/21 المتعلق يالوقاية من النزاعات الجماعية في العمال و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية العدد 68 ديسمبر 1991.

- قانون العمل الفرنسي، نشر lavilleguerin edtions، طبعة 1995.

- المرسوم 59/85 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال الادارات و المؤسسات العمومية،ج ر، عدد 1985/03/13.

- المرسوم التنفيذي 418/90 المؤرخ في 90/12/22.المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في الميدان تسوية المنازعات الجماعية للعمل و تنظيمها و عملها، ج ر ، عدد 1، جانفي 1991.

ثانيا: قائمة المراجع

1- المؤلفات القانونية

- احمية سليمان،اليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي،ديوان المطبوعات الجامعية،ط2 ،2003، الجزائر .

- بلعروسي احمد التيجاني،وابل رشيد، قانون العمل، دار هومة للنشر، ط 1 السنة، 2004.

- بشير هدفي،الوجيز في شرح قانون العمل،علاقات العمل الفردية و الجماعية، ط2، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، السنة 2009.

- محمد الصغير بعلي،تشريع العمل في الجزائر،دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة ، الجزائر، 2000.

- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط3، مطبعة جامعة القاهرة، مصر ، 1982.

- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1985.

- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دارالعلوم للنشر و التوزيع، جزائر 2008

– عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دون طبعة، دار القصبة للنشر، الجزائر 2003.

– عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر، الجزائر، 2005

– راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر،1991 .

– رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار الهومة، ط1، الجزائر، 2002.

– رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ضل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه، ط 2005، الجزائر.

– ف.شبلي، قانون العمل ، احكام مطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية و مؤسسات القطاع الخاص،قصر الكتاب للنشر و التوزيع، البليدة الجزائر،2008.

2– الرسائل الجامعية

– ابتوان مليكة ، حق الاضراب في القانون المقارن و القانون الجزائري، رسالة ماجستير، معهد الحقوق و العلوم الادارية بن عكنون، جامعة الجزائر، 2001

– لؤي محمد سعيد توفيق الحليمي، الاحكام الشرعية للإضرابات في المهن الانسانية، رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية بغزة، 2010.

– المؤسسة العمومية الاقتصادية و اقتصاد السوق،2009مذكرة تخرج ، منشور في الموقع الالكتروني.

- بوضياف احلام و خشانة سهام و هاني نعيمة، حق الاضراب في التشريع الجزائري، مذكرة دكتوراه ، جامعة الوادي، الجزائر 2005.

3- الوثائق و المقالات

- ا.ل. عمران، التشغيل و تشريع العمل، مقال في المجلة الجزائرية للحمل، الصادرة عن المعهد الوطني للعمل، عدد 19، الجزائر، 1987.

- محفوظ غزالي، حق الاضراب في القطاع العام، مقال منشور في المجلة الجزائرية للعمل، عدد 20، الجزائر، 2005

- صباح محمد حسين، بلاغة الاضراب في القران، جامعة ديلي،كلية العلوم الاسلامية، العدد) ٢٠٠ (لسنة ١٤٣٣ هجرية – ٢٠١٢ ميلادية.

- دليل حول كيفية اللجوء للاضراب و اجراءات تسويته، الكتيب الثاني، المفتسية العامة للعمل.

4- المداخلات

- عمار بوضياف، الصلح في المنازعات العمالية و دور مفتشية العمل، محاضرة القيت في اليو الدراسي، المركز الجامعي بتبسة، 2004/04/19.

- خالد حامد، مداخلة بعنوان نزاعات العمل في الجزائر، دراسة سوسيولوجي تحليلية، اليوم الدراسي بالمركز الجامعي لتبسة، الجزائر، 2004/04/19.

5- التقارير

- تقرير وزارة العمل، احصائيات المعهد تاوطني للعمال، لسنة 1997 ، وثيقة غير منشورة.

- المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 98/11/25 الصادر عن الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالصلاح الاداري و الموظف العمومي ووزير العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني المعدل بالمنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 2004/10/05

بالغة الفرنسية:

Ouvrages :

- BERNARD TEYSSIE : Droit du travail , relations individuelles de travail 2eme edition, imprimerie du sud, toulouse ;2eme edition ; France, 1992.

- BERNARD TEYSSIE : Droit du travail , relations collectives،de travail, imprimerie du sud, toulouse ;2eme edition ; France, 1993 .

-Gerard loyon cean, jean pellessir, j.surpoit,droit du travail,-17eme edition,dalloz, france.

- G.H.Cameerlynnck , Droit de travail 12eEdition Dalloz, France, 1984.

-Jean pellessir, droit du travail, alain supoit, antoine jeammaud, precis dalloz-20eme edition, France, 2000

الملخص:

يعتبر حق الاضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية من المسائل التي حضيت بعناية كبيرة من قبل الهيئات التشريعية، حيث يبدو الاهتمام به بارزا في القوانين العمالية الحديثة، التي احاطته بحماية قانونية من مختلف الجوانب، ووضعت له عدة تنظيمات قانونية الهدف منها ضمان ممارسة هذا الحق في ظروف عادية و سلمية، دون المساس بحقوق و ممتلكات اصحاب العمل، من جهة. و دون المساس بالمصالح الحيوية للمجتمع من جهة ثانية. و دون المساس بضمان منصب العمل بالنسبة للعمال، من جهة ثالثة.

ان الطرق و الاجراءات السلمية لتسوية النزاعات الجماعية، كثيرا ما تؤدي الى طريق مسدودة، حيث تعجز في اغلب الاحيان عن ايجاد حلول مناسبة لصالح احد اطراف النزاع او الاثنين معا، و التي يمكن التوصل اليها سواء عن طريق الوساطة، او التحكيم، او غيرها، هذا ما يؤدي الى اللجوء الى وسيلة الضغط، المعروفة بوسيلة الاضراب.

الكلمات المفتاحية: المؤسسة العمومية الاقتصادية، حق الاضراب، المنزاعات الجماعية ، الاجراءات السلمية، الوساطة ،التحكيم ،الحماية قانونية .

Résumé:

Le droit de grève dans les établissements publics est un domaine économiques qui a bénéficié d'un grand soin de la part des organes législatifs, où il semble qu'on lui donne un rôle de premier plan dans la législation du travail moderne, car il a été protégé juridiquement de divers côtés et on lui a mis plusieurs organisations juridiques visant à assurer l'exercice de ce droit dans des conditions normales et pacifiques, sans préjudice des droits de propriété de l'employeur, d'une part ; Et sans porter préjudice aux intérêts vitaux de la société d'autre part.

Et par ailleurs de ne pas toucher au poste de travail d'un tiers (employé) ،

Les méthodes et les procédures de règlement pacifique des conflits collectifs, conduisent souvent à une impasse, où elles se concluent par un échec et ne trouvent pas de solutions appropriées pour le bénéfice de l'une des parties au conflit, ou les deux, qui peut être atteint soit par la médiation ou l'arbitrage, ou autre . Et c'est ce qui conduit à recourir à la pression de moyens connu comme le recourt de la grève.

Mots-clés: Institution publique économique, Droit de grève, Mesures pacifiques, Conflits collectifs.. Médiation, arbitrage, protection juridique

Summary:

The right to strike in public schools is an economic area that has received great attention from the legislature, where it seems he is given a leading role in the modern labor laws, as it was legally protect various sides, and it took several legal organizations to ensure the exercise of this right under normal and peaceful conditions, without prejudice to the rights of property of the employer, on the one hand. And without prejudice to the vital interests of the society on the other. and does not affect the position of employees, a third party

The methods and procedures for the peaceful settlement of labor disputes, often lead to a dead end, they conclude with a failure and can not find appropriate solutions for the benefit of one of the parties to the conflict, or both, which can be achieved either through mediation or arbitration, or otherwise, and this is what leads to use pressure means, known as the average of the strike

Keywords : Public economic institution, the right to strike, peaceful measures, collective Almenza, , Mediation, arbitration, legal protection.